



VILNIAUS UNIVERSITETAS
FILOSOFIJOS FAKULTETAS
PSICHOLOGIJOS INSTITUTAS

Artūras Panomariovas

Įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo darbe sąsajos: perfekcionizmo ir laisvalaikio vaidmuo

Magistro darbas

Organizacinės psichologijos studijų programa

Darbo vadovė: doc. dr. J. Lazauskaitė – Zabielskė

Vilnius, 2020

TURINYS

SANTRAUKA	2
SUMMARY	3
SVARBIAUSIOS SAŲOKOS	4
PRATARMĖ	5
1. ĮVADAS	7
1.1. Įsitraukimas į darbą	7
1.2. Darboholizmas	12
1.3. Išsekimas	18
1.4. Perfekcionizmas	21
1.5. Laisvalaikis	24
1.6. Įsitraukimo į darbą, darboholizmo bei išsekimo sąveika: darboholizmo, perfekcionizmo ir (ar) laisvalaikio vaidmuo	29
1.7. Tyrimo schema	33
1.8. Tyrimo tikslas ir uždaviniai	34
2. TYRIMO METODIKA	35
2.1. Tyrimo dalyviai	35
2.2. Tyrimo instrumentai	36
2.3. Tyrimo eiga	41
2.4. Duomenų analizės metodai	41
3. TYRIMO REZULTATAI	43
3.1. Darbuotojų darboholizmo, įsitraukimo į darbą, išsekimo ir perfekcionizmo raiška	43
3.1.1. Darbuotojų darboholizmo raiška	43
3.1.2. Darbuotojų įsitraukimo į darbą raiška	46
3.1.3. Darbuotojų išsekimo raiška	50
3.1.4. Darbuotojų perfekcionizmo raiška	51
3.1.5. Darbuotojų laisvalaikio tendencijos ir jų palyginimas su sociodemografiniais veiksniais	52
3.2. Darbuotojų darboholizmo, įsitraukimo į darbą, išsekimo sąveika: darboholizmo, perfekcionizmo ir laisvalaikio vaidmuo	56
4. REZULTATŲ APTARIMAS	62
IŠVADOS	71
LITERATŪRA	72
PRIEDAI	88

SANTRAUKA

Intensyvus darbas, kuris trunka ilgiau kaip 48 valandas per savaitę, yra svarbus kriterijus, kuris padeda apibūdinti šiuolaikinį žmogų. Pastebėta, kad šiais laikais vis daugiau valandų per savaitę žmonės skiria ne laisvalaikiui, bet darbui. Literatūroje skiriami du atskiri psichologiniai konstruktai, susiję su pernelyg ilgomis darbo valandomis, tai – darboholizmas ir įsitraukimas į darbą (Shimazu *et al.*, 2015). Iki šiol nėra aiškaus atsakymo ar aukštas įsitraukimo į darbą lygis gali kompensuoti neigiamas darboholizmo pasekmes (pavyzdžiui, išsekimą), ar ne. Manytina, kad įsitraukimas į darbą gali būti vertinamas kaip motyvacinis veiksnys, darboholizmas – kaip darbuotojo elgesio veiksnys, o tokio elgesio padariniu galėtų būti išsekimas. Siekiant išsiaiškinti, kokį poveikį vienas kitam gali daryti įsitraukimas į darbą, darboholizmas ir išsekimas, bei išsiaiškinti kokį poveikį šių trijų veiksnių ryšiams gali daryti darbuotojo laisvalaikis ir perfekcionizmas, buvo atliktas tyrimas. Tyrimo metu buvo apklausti 154 respondentai, iš jų 55,2 % moterys ir 44,8 % vyrai.

Tyrimo rezultatai parodė, kad daugumos tirtų darbuotojų išsekimo lygis svyruoja tarp žemo ir vidutinio. Tirtiems žmonėms nėra būdingas aukštas priklausomybės nuo darbo lygis. Darbuotojų įsitraukimo į darbą lygis, atitinkamai, svyruoja tarp aukšto ir vidutinio. Tirtiems darbuotojams yra būdingas ir vidutinis socialiai išreikšto perfekcionizmo raiškos lygis. Be to, tyrimo metu buvo nustatyta, jog skiriasi tiriamų darbuotojų laisvalaikio tendencijos. Pavyzdžiui, 56 metų amžiaus ir vyresni darbuotojai daug palankiau vertina poilsį namuose, nei jaunesnio amžiaus darbuotojai. Taip pat tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad perfekcionizmas gali pakeisti ryšį tarp darboholizmo ir išsekimo, kai sąveika tarp darboholizmo ir perfekcionizmo nuspėja išsekimą. Tie darbuotojai, kurie pasižymi aukštesne socialiai išreikšto perfekcionizmo raiška, tuo pačiu pasižymi ir aukšta darboholizmo raiška, turėtų patirti žemesnį išsekimo lygį, lyginant juos su tais darbuotojais, kurių darboholizmo raiška žemesnė ir kurie pasižymi žemesnėmis perfekcionizmo apraiškomis. Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad didėjantis perfekcionizmo ar darboholizmo raiškos lygis, nuspėja ir didėjančią išsekimo riziką, o didėjantis darbuotojo įsitraukimo į darbą raiškos lygis nuspėja mažėjančią išsekimo lygį. Tyrimo metu nebuvo nustatyta, kad laisvalaikis statistiškai reikšmingai nuspėtų išsekimą ar, kad galėtų koreguoti ryšius tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo. Taip pat tyrimo metu nebuvo nustatytas medijuojantis darboholizmo poveikis išsekimui.

SUMMARY

Intensive work, which lasts more than 48 hours a week, is an important criterion that helps to describe a modern person. It has been observed that nowadays more and more hours a week people devote not to leisure but to work. There are two distinct psychological constructs in the literature related to excessive working hours, namely workaholism and work engagement (Shimazu *et al.*, 2015). Up till now there is, no clear answer if high levels of engagement in work may or may not compensate for the negative consequences of workaholism (such as exhaustion). It is believed that engagement in work can be seen as a motivating factor, as for workaholism it is a factor in employee's behavior, and as a result such behavior could lead to an exhaustion. A research was conducted to investigate the effects of engagement, workaholism, and exhaustion on one another, and to clarify elucidate the relationship among these three factors in employee's leisure and perfectionism. The study surveyed 154 respondents, 55.2% of whom were women and 44.8% were men.

The results of the research have shown that the level of exhaustion of the most of investigated people varies between low and medium. The people under investigation are not characterized by a high level of job dependence. The level of employee's work engagement respectively varies between high and medium. The surveyed employees are also characterized by a moderate level socially expressed perfectionism. In addition, the investigation revealed differences in the leisure time trends of the investigated people. For example, workers aged 56 and older value home rest much more favourably than younger workers. The research has also found out that perfectionism can change the link between workaholism and exhaustion when the interaction between workaholism and perfectionism predicts exhaustion. The workers with a higher expression of socially expressed perfectionism, as well as high expression of workaholism should experience a lower level of exhaustion as compared to those with a lower expression of workaholism and lower manifestations of perfectionism. The research has discovered found that increasing levels of expression of perfectionism or workaholism is also predicted by increasing risks of exhaustion, and increasing levels of employee's engagement in work is predicted by decreasing levels of exhaustion. The research has not found out that leisure time was a statistically significant predictor of exhaustion or that it could correct the relationship among work engagement, workaholism, and exhaustion. Also, the research has not found out a mediating effect of workaholism on exhaustion.

SVARBIAUSIOS SĄVOKOS

Darboholizmas (angl. *Workaholism*) – tai polinkis dirbti perdėtai daug, pasižymintis kompulsyviomis tendencijomis ir įkyriomis mintimis (obsesijomis) apie darbą (Shimazu & Schaufeli, 2009, p. 496).

Išsekimas (angl. *Exhaustion*) – tai stiprus energijos praradimas, sukeliantis fizinio ir psichinio nuovargio jausmą (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2019, p.27).

Įsitraukimas į darbą (angl. *Work Engagement*) – tai pozityvi, nuosekli, pilnatvę teikianti psichologinė būseną, kuriai dirbant būdingas energingumas (angl. *vigor*), atsidavimas darbui (angl. *dedication*) ir pasinėrimas (angl. *absorption*) į jį (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002, p.74).

Laisvalaikis (angl. *Leisure*) – tai laikas likęs po visų žmogaus darbinių veiklų (Horner & Swarbrooke, 2005, p. 28).

Perfekcionizmas (angl. *Perfectionism*) – tai asmens savybė, pasireiškianti žmogaus polinkiu nusistatyti sau nerealistiškai aukštus asmeninius standartus, kuriuos lydi perdėto kritinio vertinimo tendencijos (Stoeber & Damian, 2016, p. 265).

PRATARMĖ

Šiais laikais daugelis darbuotojų dirba daug ir ilgai (Drago, 2000). Intensyvus darbas, kuris trunka ilgiau kaip 48 valandas per savaitę, yra svarbus kriterijus, kuris padeda apibūdinti šiuolaikinį žmogų. Pastebėta, kad šiais laikais vis daugiau valandų per savaitę žmonės skiria ne laiko praleidimui su šeima, savęs tobulinimui ar laisvalaikiui, bet būtent darbui.

Žmonių požiūriai į ilgą darbo valandą ir tokio darbo pasekmes skiriasi. Pavyzdžiui, daugelis darbdavių viršvalandžius vertina kaip darbuotojo atsidavimo organizacijai ženklą, kurie nesukelia darbuotojo gerovei jokių neigiamų padarinių, kiti laikosi priešingos pozicijos, nes, pavyzdžiui, Japonijoje *karoshi* (mirčių dėl persidirbimo) ir *karo-jisato* (savižudybių dėl persidirbimo) skaičiai rodo priešingą situaciją (Van Beek, Taris, & Schaufeli, 2011). Visgi, tenka pripažinti, jog iki šiol nėra įtikinamų įrodymų dėl kurios nors iš aukščiau išsakytos pozicijos teisingumo ar neteisingumo. Vienais tyrimais (pavyzdžiui, Van der Hulst, 2003) nustatyta, kad ilgos darbo valandos gali turėti neigiamų padarinių darbuotojų sveikatai ir jų gerovei, kitais tyrimais (Beckers *et al.*, 2004) nustatyta, kad vidutinio dydžio viršvalandžiai teigiamai susiję su darbuotojų sveikata ir jų gerove. Tokiu būdu, ar pernelyg ilgos darbo valandos yra laikytinos teigiamu ar neigiamu reiškiniu vienareikšmio atsakymo nėra.

Literatūroje yra išskiriami du atskiri psichologiniai konstruktai, susiję su pernelyg ilgomis darbo valandomis, tai – darboholizmas ir įsitraukimas į darbą (Shimazu *et al.*, 2015).

Vien pagal darbuotojo darbo valandas ar jo investicijas į darbą, nėra įmanoma atskirti darboholiko nuo pernelyg labai į darbą įsitraukusio žmogaus (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Taip yra todėl, kad įsitraukimo į darbą ir darboholizmo konstruktai yra labai artimi vienas kitam. Pavyzdžiui, tiek į darbą įsitraukę darbuotojai, tiek ir darboholikai paprastai yra produktyvūs, atsidavę darbui, galintys dirbti nepaisant blogos savijautos bei pasižymi stabilia finansine būkle (Mirza, 2012; Shimazui & Schaufeli, 2009). Visgi, darboholizmą linkstama laikyti neigiamu, o įsitraukimą į darbą teigiamu reiškiniu (Di Stefano & Gaudiino, 2019). Darboholikai, lyginant juos su į darbą įsitraukusiais darbuotojais, darbe patiria daugiau tarpasmeninių konfliktų (Mudrack, 2006), sveikatos problemų (Burke, 1999; 2000); ne darbo metu pasižymi blogesniais socialiniais santykiais (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008); labiau linkę į išsekimą, perdegimą ir profesines deformacijas (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007). Be to, jie patiria mažesnę pasitenkinimą gyvenimu (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000). Ir priešingai, įsitraukę į darbą darbuotojai, lyginant juos su darboholikais, yra labiau patenkinti savo darbu; pasižymi dažnesniu pilietišku elgesiu, didesniu lojalumu organizacijai (Schaufeli & Bakker, 2004), daugiau laisvo laiko skiria bendravimui, pomėgiams ir (ar) savanoriškam darbui (Schaufeli *et al.*, 2001, cit. iš Van Beek, Taris, & Schaufeli, 2011).

Taip pat iki šiol nėra sutariama ar įsitraukimas į darbą ir darboholizmas yra atskiri psichologiniai konstruktai, ar tai vieno ir to paties konstrukto priešingi poliai su teigiamais arba, atitinkamai, neigiamais

padariniais. Šiame tyrime į įsitraukimą į darbą ir darboholizmą bus žiūrima kaip į atskirus psichologinius konstruktus, nes kai kurių tyrimų (Schaufeli, Shimazu, Taris, 2009) rezultatai rodo, jog egzistuoja skirtumas tarp šių konstrukčių. Pavyzdžiui, Schaufeli su kolegomis (2009) nustatė, kad darboholizmas ir įsitraukimas į darbą nors ir silpnai, tačiau tarpusavyje koreliuoja ($r = -0,19$, *ns*). Šie konstruktai yra veikiami daugybės nepriklausomų kintamųjų (pavyzdžiui, pasitenkinimu darbu, asmeniniais ištekliais, šeimyniniu statusu, santykiais su vadovu, sveikatos būkle ir kt.), kurie tarpusavyje sąveikaudami veikia vienas kitą (Burke & Fiksenbaum, 2009; Bakker, Demerouti, & Burke, 2009). Įvertinti santykių tarp kintamųjų tikrumą nėra lengva, nes tyrimuose naudojami tam tikri nepriklausomi kintamieji dažnai nėra tarpusavyje suderinti, tampa sunku atskirti tikrąsias koreliacijas nuo atsitiktinių klaidų, dėl to esamų tyrimų rezultatai yra priešaringi. Nagrinėjant įsitraukimo į darbą bei darboholizmo tarpusavio ryšius ir šių psichologinių reiškinių sąsajas su kitais kintamaisiais, susiduriama ir su įsitraukimo į darbą bei darboholizmo reiškinių daugiaprasmiškumu, sąvokų atitikmenų lietuvių kalboje nebuvimu bei tyrimų trūkumu. Be to, iki šiol nėra aiškaus atsakymo ar aukštas įsitraukimo į darbą lygis gali kompensuoti neigiamas darboholizmo pasekmes (išsekimą, perdegimą), ar ne. Manytina, kad įsitraukimas į darbą gali būti vertinamas kaip motyvacinis veiksnys, darboholizmas – kaip darbuotojo elgesio veiksnys, o tokio elgesio padariniu galėtų būti išsekimas. Tokiu būdu, įsitraukimas į darbą, darboholizmas bei išsekimas gali būti vertinami kaip trys su darbuotojų gerove susiję savarankiški kintamieji, kuriuos reikėtų empiriškai atskirti ir, atitinkamai, išsiaiškinti kokį poveikį vienas kitam jie gali daryti, bei išsiaiškinti kokį poveikį šių trijų kintamųjų ryšiams gali daryti darbuotojo laisvalaikis, bei asmeniui būdingas perfekcionizmas. Iki šiol tyrimais (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008) buvo nustatyta, kad įsitraukimas į darbą ir perdegimas tarpusavyje koreliuoja neigiamai ($r = -0,65$, *ns*), o darboholizmas ir perdegimas – teigiamai ($r = -0,53$, *ns*). Panašu, kad ir išsekimas turėtų būti neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą ir teigiamai su darboholizmu, nes, darboholikai, priešingai nuo į darbą įsitraukusių darbuotojų, turėtų „sudeginti“ savo psichinius energijos išteklius. Be to, manytina, kad ryšį tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo bei išsekimo galėtų koreguoti ir tam tikri moderuojantys veiksniai, t.y. laisvalaikis bei perfekcionizmas.

Įvairiose Lietuvos įmonėse ir (ar) organizacijose dirbančių darbuotojų įsitraukimo į darbą, darboholizmo bei išsekimo raiška santykyje su jų laisvalaikiu ir perfekcionizmu tirta nebuvo, taip pat nėra žinomas ir darboholizmo, kaip socialinio reiškinio, paplitimas Lietuvoje. Siekiant įvertinti kaip darbuotojų laisvalaikis ir darbuotojo individuali savybė – perfekcionizmas yra susiję su darbuotojų įsitraukimu į darbą, darboholizmu bei išsekimu bei siekiant išsiaiškinti išsekimo formavimosi mechanizmą, tikslinga atlikti tokio pobūdžio tyrimą.

Tyrimo problema – įsitraukimo į darbą, darboholizmo sąveika su išsekimu bei darboholizmu, laisvalaikio ir (ar) perfekcionizmo vaidmuo šioje sąveikoje.

1. ĮVADAS

1.1. Įsitraukimas į darbą

Įsitraukimo į darbą (angl. *work engagement*) psichologinis konstruktas yra priskiriamas pozityviosios psichologijos sričiai, kur dėmesys yra fokusuojamas į žmogaus stiprybes ir jų optimalaus funkcionavimo tyrimus įvairiose žmogaus gyvenimo srityse.

Iki šiol nėra vieningo sutarimo kaip turėtų būti apibūdinamas įsitraukimo į darbą (angl. *work engagement*) konstruktas, nors jis, kaip psichologinis konstruktas „darbuotojų įsitraukimas“ (angl. *employee engagement*), egzistuoja daugelį metų (Thomas, 2009).

Mokslinėje literatūroje „darbuotojų įsitraukimo“ (angl. *employee engagement*) terminas dažnai vartojamas kaip „įsitraukimo į darbą“ sinonimas (angl. *work engagement*). Toks terminų tapatinimas nėra laikytinas korektišku. „Įsitraukimo į darbą“ (angl. *work engagement*) terminas yra siauresnis už „darbuotojų įsitraukimo“ (angl. *employee engagement*) terminą, nes „įsitraukimo į darbą“ terminas, nurodo tik darbuotojo santykį su jo darbu, tuo pat metu terminas „darbuotojų įsitraukimas“ gali reikšti ne tik žmogaus santykį su darbu, bet ir jo santykį su organizacija (Schaufeli & Bakker, 2010).

Pirmasis mokslininkas, pradėjęs vartoti „darbuotojo įsitraukimo“ (angl. *employee engagement*) sąvoką, buvo Kahnas (1990). Anot Kahnas darbuotojų įsitraukimas į darbą, tai psichologinė būseną, suteikianti galimybę darbuotojams savarankiškai atlikti darbinės pareigas (Kahn, 1990). Be to, Kahnas atkreipė dėmesį, kad darbuotojų įsitraukimas į darbą yra trihatominis konstruktas, apimantis tris dimensijas: kognityvinę, emocinę ir fizinę (Kuok & Taormina, 2017).

Kognityvinis darbuotojų įsitraukimas į darbą pagrįstas efektyvumo idėja: darbuotojo darbo efektyvumas susijęs su supratimu ką jis savo darbe daro (Thomas, 2009). Kognityvinis įsitraukimas į darbą gali būti apibūdinamas kaip sąmoningas ir aktyvus savo darbo užduočių, tikslų ar organizacijos veiklos supratimas, pasižymintis dėmesiu savo darbui ir pozityvių minčių, kaip galima būtų pagerinti savo veiklos efektyvumą, turėjimu (Kuok & Taormina, 2017).

Emocinis darbuotojų įsitraukimas į darbą grindžiamas emocijų darbe turėjimo idėja (Grandey, 2000). Emocinis įsitraukimas į darbą gali būti apibūdinamas kaip neprievartinis prisijungimas prie darbinių užduočių, tikslų ar organizacinės veiklos, lydimas teigiamų jausmų (pasididžiavimo, entuziazmo ir jaudulio; Kuok & Taormina, 2017).

Fizinis darbuotojų įsitraukimas į darbą grindžiamas fizinių pastangų įnašo į darbą idėja, nes kiekvienas darbas reikalauja iš žmogaus tam tikrų fizinių pastangų ar energijos (Leiter & Bakker, 2010; Macey & Schneider, 2008; May *et al.*, 2004; Rich *et al.*, 2010 ir kt.). Todėl fizinis darbuotojų įsitraukimas į darbą gali būti apibūdinamas kaip darbuotojo energijos ir pastangų panaudojimas, siekiant įgyvendinti darbinius tikslus, vykdant darbinės užduotis ar organizacinę veiklą (Kuok & Taormina, 2017).

Siekiant apibūdinti įsitraukimą į darbą mokslinėje literatūroje dažniausiai yra cituojamas Schaufeli su kolegomis (2002) pateiktas apibrėžimas. Anot Schaufeli ir kolegų (2002) įsitraukimas į darbą yra pozityvi, nuosekli, pilnatvę teikianti psichologinė būseną, kuriai dirbant būdingas energingumas (angl. *vigor*), atsidavimas darbui (angl. *dedication*) ir pasinėrimas (angl. *absorption*). Kur energingumas dirbant reiškia aukštą psichinės energijos ir atsparumo lygį atliekant darbą bei asmenines investicijas į darbą; atsidavimas darbui reiškia didžiavimąsi savo darbu jausmą, darbo suvokimą kaip iššūkį, prasmės ir įkvėpimo patyrimą darbe ir entuziazmą dėl savo atliekamo darbo; o pasinėrimas reiškia, kad darbuotojas taip yra susikontcentravęs ir susidomėjęs savo darbu, kad dirbdamas praranda bet kokią laiko nuovoką (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002).

Bendrajai prasme įsitraukimo į darbą psichologinis konstruktas skirtas atspindėti individo optimalaus funkcionavimo darbe būseną, t.y. pozityvias nuostatas, susijusias su darbu bei elgesiu darbe (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004). Pasak Bakker (2011) įsitraukimas į darbą yra teigiama su darbu susijusios subjektyvios gerovės forma, todėl įsitraukimas į darbą gali reikšti pozityvią, pasitenkinimą keliančią, emocinę – motyvuojančią su darbu susijusią gerovės būseną (Leiter & Bakker, 2010). Į darbą įsitraukę darbuotojai, anot Bakkerio (2011), pasižymi dideliu aktyvumu ir dirbdami patiria malonumo jausmą. Įsitraukę į darbą darbuotojai entuziastingai atlieka darbo užduotis ir iš to semiasi energijos, jaučiasi patenkintais, laimingais. Tokie darbuotojai savo darbą patiria kaip: (1) veiklą, kuri stimuliuoja, teikia energijos ir kuriai atlikti dedamos pastangos bei skiriamas laikas; (2) prasmingą ir reikšmingą siekį; (3) veiklą, kuri yra įtraukianti ir įdomi (Bakker, Demerouti, & Xanthopoulou, 2012; Bakker, 2011).

Įsitraukimo į darbą konstruktas glaudžiai siejasi su vidinės motyvacijos konstruktą, nes tiek vidinės motyvacijos, tiek įsitraukimo į darbą konstruktai veikia aktyvinančiai ir gali būti laikomi darbuotojo gerovės bei efektyviu darbo atlikimo pagrindu (Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018). Įsitraukę į darbą darbuotojai užsibrėžia sudėtingus tikslus, veikia kryptingai siekdami darbo tikslų ir entuziastingai naudoja savo energiją darbui (Leiter & Bakker, 2010). Tačiau tai nereiškia, kad įsitraukimas į darbą gali būti laikomas elgesio ar darbo rezultatų rodikliu (Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018). Įsitraukimo į darbą konstruktas nėra stabilus, keičiantis sąlygoms jo lygis turi tendenciją kisti (Sonnentag, 2017).

Tyrimais nustatyta, kad įsitraukimas į darbą neigiamai susijęs su psichologiniu stresu ir nusiskundimais dėl fizinės sveikatos (Sonnentag, 2003; Schaufeli *et al.*, 2008; Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010). Įsitraukę į darbą žmonės intensyviai dirba todėl, nes jiems patinka darbas (vidinė motyvacija), o ne todėl, kad dirbti juos skatina įkyri vidinė įtampa, kurią jie dirbdami siekia sumažinti. Struktūruoti kokybiniai interviu parodė, kad įsitraukę darbuotojai yra aktyvūs žmonės ir po darbo dažnai užsiima kita, su darbu nesusijusia, veikla (Shimazu & Schaufeli, 2009).

Mokslinėje literatūroje yra išskiriamos mažiausiai keturios priežastys, kodėl į darbą įsitraukę darbuotojai dirba geriau lyginant juos su neįsitraukusiais (Shimazu & Schaufeli, 2009). Įsitraukę darbuotojai: (1) dažnai patiria teigiamas emocijas, įskaitant laimę, džiaugsmą ir entuziazmą; (2) pasižymi geresne sveikata; (3) geba patys susikurti darbo ir (ar) asmeninius išteklius; ir (4) įsitraukimu į darbą užkrėsti kitus žmones.

Įsitraukimas į darbą konstruktas dažniausiai nagrinėjamas iš trijų teorinių perspektyvų: (1) per santykį su perdegimu (angl. *burnout*); (2) per santykį su darbo reikalavimais ir ištekliais; (3) per socialinius mainus.

Įsitraukimo į darbą konstruktas gali būti laikomas priešingu perdegimo konstrukto poliumi (Maslach & Leiter, 1997). Anot Maslach ir Leiter (2008) perdegimas bei įsitraukimas į darbą yra priešingi vieno ir to paties konstrukto poliai. Didėjant darbuotojo įsitraukimui į darbą mažėja perdegimo rizika, ir priešingai - didėjant perdegimo tikimybei, darbuotojo galimybės būti įsitraukusiam į darbą mažėja (Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018). Anot Maslach ir kolegų (2001) šešios darbinio gyvenimo sritys lemia ar darbuotojas perdegs, ar įsitrauks į darbą: darbo krūvis, kontrolė, atlygis ir pripažinimas, socialinė parama, suvoktas teisingumas ir vertybės. Įsitraukimas į darbą yra susijęs su stabilium darbo krūviu, pasirinkimo jausmu ir kontrole, atitinkamu pripažinimu ir atlygiu, palaikančia darbo bendruomene, sąžiningumu ir teisingumu, o taip pat prasmingu ir vertingu darbu (Maslach *et al* 2001).

Schaufeli su kolegomis (2002) manė, kad naudojant perdegimo klausimyną neįmanoma išmatuoti įsitraukimo į darbą lygio. Tyrimais nustatyta, kad įsitraukimas į darbą ir perdegimas yra vidutiniškai neigiamai susiję, koreliacijos nesiekia -1.0, ir paprastai būna nuo -0.24 iki -0.65 (Halbesleben, 2010). Iš to daroma išvada, kad perdegimas ir įsitraukimas į darbą turėtų būti vertinami ne kaip vienas ir tas pats konstruktas, o kaip atskiri konstruktai (Schaufeli & Salanova, 2011). Demerouti su kolegomis (2001) nustatė, kad perdegimas yra ne ištisinis, o dichotomiškas konstruktas. Laikantis požiūrio, kad įsitraukimas į darbą yra pozityvi, nuosekli, pilnatvę teikianti, su darbu susijusi psichologinė būseną, kuriai būdingas energingumas, atsidavimas darbui ir pasinėrimas į jį (Schaufeli *et al.*, 2002), buvo sukurta tik įsitraukimui į darbą skirta matuoti priemonė – Utrechto įsitraukimo į darbą klausimynas (UWES; Schaufeli & Bakker, 2004).

Mokslinėje literatūroje įsitraukimas į darbą nagrinėjamas ir per darbo reikalavimų, darbo ir asmeninių išteklių santykį. Tam buvo sukurtas darbo reikalavimų ir išteklių teorinis modelis (*DR-I*; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), o vėliau ir klausimynas (angl. *The Job Demands-Resources Questionnaire*, Bakker, 2014), skirtas darbo reikalavimams ir ištekliams matuoti. *DR-I* modelyje yra apjungtos Herzbergo (1966) dviejų faktorių, Hackmano ir Oldhamo (1976) darbo charakteristikų modelio, Karaseko (1979) darbo reikalavimų ir kontrolės modelio bei Siegrist (1996) pastangų ir atlygio disbalanso idėjos. Tokiu būdu, *DR-I* modelis rodo kaip darbo reikalavimai ir ištekliai sąveikauja su stresu bei motyvacija. *DR-I* modelis gali

padėti suprasti, paaiškinti ir prognozuoti darbuotojų gerovę (perdegimą, sveikatą, motyvaciją, įsitraukimą į darbą ir pan.) bei veiklą (Lazauskaitė–Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018).

Darbo ištekliai ir reikalavimai gali sukelti du nepriklausomus procesus: motyvacinį ir energetinį arba sveikatos trikdymo (Bakker & Demerouti, 2001, cit. iš Lazauskaitė–Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018). Motyvacijos proceso metu darbo ištekliai veikia kaip motyvacinis veiksnys, darantis poveikį įsitraukimui į darbą (Schaufeli & Bakker, 2004). Šiame procese įsitraukimas į darbą yra tarpinis veiksnys tarp darbo išteklių ir organizacinių rezultatų (Korunka, Kubiceka, Schaufeli, & Hoonakker, 2009). Energetinio proceso metu darbo reikalavimai gali sumažinti fizinius bei psichologinius asmens išteklius ir sukelti blogą savijautą, perdegimą (Schaufeli & Bakker, 2004). Anot Hockey (1993), patirdami didelius reikalavimus, žmonės taiko apsaugos strategijas, didindami subjektyvias pastangas ir (ar) mobilizuodami simpatinę aktyvumą (autonominę ir endokrininę). Kuo didesnis sužadėjimas ir (ar) pastangos, tuo didesnę fiziologinę žalą patiria žmogus (Lazauskaitė–Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018). Ilgalais tikiu kompensavimo (apsaugos) strategijų taikymas sekina žmogaus energijos išteklius ir galiausiai lemia visišką išsekimą. Kitais žodžiais tariant, darbuotojai ilgą laiką susidurdami su dideliais darbo reikalavimais, gali patirti chronišką išsekimą ir psichologiškai atsitraukti nuo darbo, t.y. patirti perdegimą (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld, & Van Dierendonck, 2000, cit. iš Lazauskaitė–Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2018).

Hakanen, Perhoniemi ir Toppinen–Tanner (2008) atliktas tyrimas parodė, kad darbo ištekliai skatina darbuotojus įsitraukti į darbą. Keliuose tyrimuose buvo nustatytas tiesioginis ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir darbo efektyvumo (pavyzdžiui, Kim, Kolb and Kim, 2013; Salanova, Agut, & Peiró, 2005). Be to, tyrimais nustatytas teigiamas ryšys tarp įsitraukimo į darbą, produktyvumo ir finansinės grąžos (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Labiau į darbą įsitraukę darbuotojai geriau dirba, nes jie gali sutelkti savo asmeninius išteklius, būtinus tikslui pasiekti, patiria teigiamas emocijas ir jaučiasi geriau (Bakker, 2009). Dar kitų tyrimų rezultatai parodė, kad įsitraukimas į darbą gali būti užkrečiantis (Bakker, 2009) ir nustatė ryšį tarp įsitraukimo į darbą ir žemos darbuotojų kaitos (Schaufeli & Bakker, 2004), aukšto pilietiško elgesio (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004) ir asmeninių savybių (Kim, Hyun Shin & Swanger, 2009; Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006).

Svarbus faktorius *DR–I* modelyje – asmeniniai ištekliai. Asmeniniai ištekliai suprantami kaip darbuotojų įsitikinimai, kad jie gali kontroliuoti savo aplinką, t.y. įvairūs „*As*“ aspektai (Hobfoll, Jonson, Ennis, & Jackson, 2003, p.632). Pagrindinis asmeninių išteklių atributas yra siejamas su terminu „ištekliai“, kuris nurodo, jog tai yra priemonė turinti tenkinti tam tikrą poreikį ar kompensuoti trūkumą, o terminas „asmeninis“ reiškia idėją, kad individualios žmogaus savybės gali veikti kaip priemonė suteikianti galimybę palaikyti santykį su išoriniu pasauliu (Hobfoll, 1986). Atlikti tyrimai rodo, jog asmeniniai ištekliai teigiamai susiję su įsitraukimu į darbą. Pavyzdžiui, Xanthopoulou su kolegomis (2007) nustatė, kad įsitraukę

darbuotojai pasižymi didesniu saviveiksmingumu, optimizmu ir svarba organizacijoje grįsta saviverte, t.y. darbuotojai tiki, kad dalyvaujant organizacijos veikloje, jiems seksis įvykdyti darbo reikalavimus ir jie galės patenkinti savo poreikius (Mauno *et al.*, 2007).

Trečia įsitraukimo į darbą tyrimų kryptis yra susijusi su socialinių mainų koncepcija. Tiriant įsitraukimą į darbą iš socialinių mainų koncepcijos perspektyvos į įsitraukimą į darbą yra žiūrima iš darbuotojo potencialo ir organizacijos išteklių perspektyvų (Rich *et al.*, 2010). Kai kurių tyrimų (pavyzdžiui, Junker *et al.*, 2020) rezultatai parodė, kad ilgalaikis įsitraukimas gali sukelti perdegimą ir (ar) išsekimą, o tai prieštarauja nuostatai, jog įsitraukimas į darbą pašalina profesinio perdegimo tikimybę (Kunda, 2009; Halbesleben, Harvey, & Bolino, 2009). Socialinių mainų koncepcija yra paremta darbuotojo ir organizacijos vertės idėja: jog darbuotojas yra linkęs „*save visą*“ atiduoti darbui (Bakker & Schaufeli, 2008; Rothbard & Patil, 2012). Kiekvienas darbuotojas turi didelį neišnaudotą potencialą ir reikia tik atrasti tam tikrą būdą kaip šį darbuotojo potencialą panaudoti darbe (Ulrich, 1997). Saksas (2006) teigia, kad organizacija su savo darbuotojais sąveikauja per išteklius ir darbuotojų įsitraukimą į darbą. Kitaip tariant, darbuotojai vertina ką jie gauna iš organizacijos ir pasirenka koku lygiu jiems įsitraukti į darbą. Darbuotojai jaučia pareigą labiau įsitraukti į savo darbo vaidmenų atlikimą, jei organizacija skiria pakankamai išteklių, tam, kad darbuotojas galėtų visapusiškai atsiduoti darbui. Įsitraukimas į darbą yra savotiška darbuotojo kompensacija už tuos išteklius, kuriuos jis gavo iš organizacijos. Jei organizacija neskiria pakankamai išteklių, darbuotojai bus labiau linkę pasitraukti iš darbo ar atsiriboti nuo savo darbinių vaidmenų.

1.2. Darboholizmas

Nuolat besikeičiančios ir besivystančios technologijos suteikia žmonėms galimybę dirbti bet kada ir bet kurioje vietoje, o visa tai ištrina ribas tarp darbo ir žmogaus gyvenimo už darbo ribų (Jones, Burke, & Westman, 2006). Ilgos darbo valandos siejasi su stresu darbe, miego trūkumu, neurokognityvinio ir fiziologinio funkcionavimo sumažėjimu, pablogėjusia darbo kokybe, padidėjusia ligų, traumų rizika bei sumažėjusia gerove visumoje (Caruso, 2006).

Darboholizmo (angl. *workaholism*) terminą pirmasis pavartojo Oates W. (1971) norėdamas parodyti, kad žmonės gali būti priklausomi nuo darbo lygiai taip pat kaip ir nuo alkoholio. W. Oates požiūriu terminas „darboholikas“ reiškia žmones, turinčius per didelį poreikį dirbti, ir toks poreikis kelia pavojų tų žmonių sveikatai, socialiniam funkcionavimui ir tarpasmeniniams santykiams (Harpaz & Snir, 2003).

Vėliau, darboholizmas buvo apibrėžtas kaip sindromas, pasireiškiantis įkyriomis mintimis (obsesijomis) apie darbą, kurios verčia žmogų perdėti daug dirbti (Schaufeli *et al.*, 2008). Darboholizmas teigiamai koreliuoja su ilgesnėmis, nei reikalaujama pagal darbo sutartį, darbo valandomis, darbu namuose, savaitgaliais, poilsio bei švenčių dienomis (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). Dėl to, darboholizmą galima apibūdinti kaip *bona fide* elgesio priklausomybę nuo darbo. Darboholikai daug dirba tam, kad galėtų sumažinti įtampą, nerimą, kaltės ar nepilnavertiškumo jausmus, kurie atsiranda, tada kai jie nedirba (Bakker & Schaufeli, 2008).

Manoma, kad priklausomybė nuo darbo, kaip ir kitos priklausomybės formos, kyla dėl žmogaus savęs nuvertinimo, negebėjimo ar prasto gebėjimo užmegzti ir išlaikyti ilgalaikius santykius su kitais žmonėmis. Darboholikai dažniau nei kiti darbuotojai patiria stresą darbe, skundžiasi suprastėjusia sveikata. Darboholikams būdingas perfekcionistinis elgesys. Jų gyvenimo nuolatinis jų palydovas – nerimas, pyktis, depresija, prastas socialinis funkcionavimas.

Darboholizmą gali skatinti įvairios organizacinės aplinkybės, o taip pat ir asmeninės savybės. Pavyzdžiui, įmonės įvairiomis formomis skatina darbuotojų ilgesnį ir intensyvesnį darbą, be to, darbuotojų noras kilti karjeros laiptais juos gali versti aukoti asmeninio gyvenimo sritis vardan karjeros ir (ar) darbo.

Darboholizmui (panašiai kaip ir įsitraukimo į darbą atveju) yra būdingos trys dimensijos: elgesio (dirba perdėti daug), kognityvinė (darbo įkyrumas, kurio individas negali nuslopinti) bei emocinė (mėgavimasis darbo procesu).

Elgesio dimensijai yra priskirtinas pernelyg didelis įsitraukimas į darbą (angl. *work involvement*), kuris pasireiškia tuo, kad žmogus daug savo laiko skiria darbui (Scott, Moore, & Miceli, 1997) ir, kad darbas tampa sudedamąja, neatskiriama žmogaus privataus gyvenimo dalimi, bei tuo veiksmu, kuris sutrikdo pusiausvyrą tarp asmeninio (šeiminio) gyvenimo ir darbo (Bonebright, Clay, & Ankenmann, 2000). Vertinant darboholikus iš elgesio aspekto, darboholikai, tai žmonės, kurie per daug savo laiko ir jėgų investuoja į darbą.

Mosier (1983) teigia, kad darboholikai yra žmonės, kurie dirba bent 50 valandų per savaitę. Darbuotojo dirbtų valandų skaičius per savaitę laikomas vienu iš darboholiško elgesio rodiklių (Snir & Zohar, 2008). Pernelyg didelės investicijos į darbą sutrikdo darboholikų asmeninį gyvenimą, nes ištrinama riba tarp darbo ir ne darbo (Ng *et al.*, 2007). Darboholikai dažnai pasirenka tokias laisvalaikio praleidimo formas, kurios leidžia neatitrūkti nuo darbo proceso (Ng *et al.*, 2007). Be to, net jei darboholikai susiduria su neigiamais perdėto darbo padariniais (pavyzdžiui, su šeiminio gyvenimo ar sveikatos problemomis), jie investicijų į darbą nemažina (Clark *et al.*, 2016). Tyrimai atskleidė, kad darboholikai patiria žemą pasitenkinimą šeiminiu gyvenimu (Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010), kenčia nuo prastų santykių su savo partneriais (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009). Bakkeris, Demerouti ir Burke (2009) nustatė, kad darboholizmas teigiamai yra susijęs su darbo ir šeimos pusiausvyros pažeidimu, nes darboholikams nepakanka laiko ir jėgų šeimiam gyvenimui. Mudrack (2006) atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad darboholikai dažniau įsivelia ir į tarpasmeninius konfliktus darbe. Nuo darbo priklausomi žmonės palaiko mažiau intensyvius socialinius santykius su kitais žmonėmis už darbo ribų (Robinson & Post, 1997; Bonebright, *et al.*, 2000). Darboholikų sutuoktiniai dažnai išreiškia nuogąstavimus, kad jų partneris yra atsiribojęs nuo savo šeimos, retai demonstruoja teigiamas emocijas ir pasižymi aiškiai išreikštu išoriniu kontrolės lokusu (Robinson, Carroll & Flowers, 2001). Kita vertus, kai kurie tyrimai (pavyzdžiui, McMillan, O'Driscoll, & Brady, 2004) rodo, kad dažnai nei patys darboholikai, nei jų partneriai savo tarpusavio santykių nevertina kaip nepatenkinamų. Manytina, kad taip yra dėl to, kad darboholikai gyvenimo partnerius pasirenka pagal savo gyvenimo stilių ir santykį su darbu.

Kognityvinė dimensija atspindi kognityvinius procesus, kurie skatina darboholikus dirbti pernelyg daug. Dauguma tyrėjų laikosi nuomonės, kad pagrindinis darboholizmą identifikuojantis elementas yra darbo įkyrumas, kurio individas negali nuslopinti, jo kontroliuoti (Ng *et al.*, 2007; McMillan *et al.*, 2002). Taigi, vertinant darboholikus iš kognityvinės perspektyvos, jiems yra būdingas vidinis nekontroliuojamas intensyvaus darbo poreikis (Sussman, 2012; Spence & Robbins, 1992), kuris kyla be jokios išorinės priežasties (pavyzdžiui, nesant poreikio užsidirbti daugiau pinigų ar pan.). Vidinis nekontroliuojamas intensyvaus darbo poreikis yra susijęs ir su vidiniu atsakomybės jausmu (Spence & Robbins, 1992), nes kai darboholikas nedirba, jį kankina vidinis kaltės jausmas.

Dėl obsesijų ir kompulsijų darboholizmas neretai yra priskiriamas prie obsesinių – kompulsinių sutrikimų (Malinowska & Tokarz, 2014). Kitas veiksnys, kuris gali būti priskirtas prie kognityvinės dimensijos veiksnių – kontrolės trūkumas (Malinowska & Tokarz, 2014). Šis veiksnys parodo, kad darbuotojas negali kontroliuoti, suvaldyti savo darbo laiko. Darbo laiko darboholikas negali suvaldyti net tuomet, kai jis pats puikiai suvokia, kad dirba per daug. Dauguma darboholiko minčių sukasi tik apie darbą.

Emocinė dimensija. Mokslinėje literatūroje nurodoma, kad darbo nebuvimas darboholikui kelia neigiamas emocijas: kaltę ir (ar) nerimą (Van Beek, *et al.*, 2012; Scott *et al.*, 1997). Neigiamos emocijos gali kilti ir dėl vidinės įtampos, kuri skatina individą dirbti, tam, kad būtų sumažinta tokia įtampa (Spence & Robbins, 1992; Ng *et al.*, 2007). Darboholizmo emocinė dimensija – susijusi su dviem veiksniais: emocine darbo valencija (angl. *valence of emotions related to work*) ir pasitenkinimu darbu (angl. *work enjoyment*). Tyrimų (Bonebright *et al.*, 2000; Spence & Robbins, 1992) rezultatai rodo, kad kai darboholikai dirba, jie patiria tam tikras teigiamas emocijas (pavyzdžiui, laimę, pasitenkinimą ir pan.), o kai nedirba – neigiamas emocijas: baimę, kaltę ir kt. (Scott *et al.*, 1997). Mokslinėje literatūroje iš esmės vyrauja dvi nuomonės apie emocinę darboholikų patirtį. Vieni mokslininkai laikosi nuomonės, kad darboholikai nejaučia malonumo dirbdami, todėl tyrimų rezultatai rodo mažesnę ar vidutinę tokių darbuotojų pasitenkinimą darbu (Aziz, Zamary, & Wuensch, 2018). Kiti mokslininkai (pavyzdžiui, Spence ir Robbins, 1992) laikosi nuomonės, kad tikrieji darboholikai jaučia didelį potraukį darbui, labiau yra įsitraukę į darbą ir patiria žemesnio lygmens malonumą. Manytina, kad dėl darbo patiriamas žemas malonumas yra būtinas darboholizmo požymis (Aziz & Zikar, 2006), tačiau kai kurių tyrimų (Baruch, 2011; Ng *et al.*, 2007) rezultatai rodo priešingą efektą: darboholikai mėgsta dirbti ir dirbdami patiria didelį pasitenkinimą.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad mokslinėje literatūroje darboholizmas siejamas su išskirtine darbuotojo pažintine, emocine darbo patirtimi bei specifiniu elgesiu darbe. Egzistuoja penki požymiai (McMillan & O'Driscoll, 2008) pagal kuriuos galima darboholiką atskirti nuo ne darboholiko: (1) tendencija intensyviai, daug dirbti ir (ar) mąstyti apie darbą; (2) nenoras atsitraukti nuo darbo ir (ar) mąstyti apie jį; (3) gebėjimas dirbti bet kuriuo laiku ir (ar) bet kurioje aplinkoje; (4) pasitenkinimo pojūtis ir (5) vidinis stimulus (vidinė jėga arba draivas).

Darboholizmo konstruktas yra labai artimas įsitraukimo į darbą konstruktui, tačiau kalbant apie tyrimų rezultatus bendrai, tenka pažymėti, kad iki šiol vienareikšmiškų rezultatų dėl įsitraukimo į darbą ir darboholizmo konstrukto sąsajų nėra. Taip, pavyzdžiui, vienu tyrimų (van Wijhe *et al.*, 2011; Schaufeli, Shimazu *et al.*, 2009; Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008) rezultatai rodo, jog konstruktai nėra susiję tarpusavyje, nes koreliacijos koeficientai buvo artimi nuliui ($r = -0.05-0.01$). Tuo pat metu kiti tyrimai (Van Beek *et al.*, 2011; Van den Broeck *et al.*, 2011; Van Beek *et al.*, 2012) atskleidžia, kad tarp įsitraukimo į darbą ir darboholizmo yra labai silpnas neigiamas ryšys ($r = -0.07-0.19$), o dar kitų tyrimų (Van den Broeck *et al.*, 2011; Shimazu & Schaufeli, 2009; Tziner & Tanami, 2013) rezultatai rodo, kad tarp šių konstrukto egzistuoja silpnas teigiamas ryšys ($r = 0,19; \beta = 0,14$).

Tyrimų duomenys rodo, kad darboholizmas nėra vien tik didesnes pajamas gaunančių žmonių problema, nes tokio lygio problemos neatsiranda vos tik pradėjus gauti daugiau pajamų ir, atitinkamai, nesibaigia su konkrečiau žmogaus pajamų sumažėjimu. Darboholizmas yra būdingas visų profesijų žmonėms

ir visoms kultūroms (McMillan & O'Driscoll, 2008). Jis gali paliesti bet kurį žmogų ir čia neturi reikšmės, kokia veikla tas žmogus užsiima, jo pajamų dydis (McMillan & O'Driscoll, 2008). Nepaisant to fakto, kad pirminiuose darboholizmo tyrimų etapuose buvo nustatyta, kad darboholizmo problema yra būdingesnė vyrams nei moterims (Spence & Robbins, 1992) galima sakyti, kad darboholizmo problema yra būdinga bet kurios lyties atstovams (Burke, 1999), nors tyrimų rezultatai ir nėra vienareikšmiai. Antai, Snir ir Harpaz (2006) atlikę tyrimą, nustatė, kad vyrai buvo labiau susiję su darboholizmu, nei moterys. Lyčių vaidmenų teorija (Pleck, 1977) ir kultūrinių tradicijų sąlygotas darbo – šeimos atsidavimo modelis (Blair–Loy, 2003) leidžia teigti, kad vyrai turėtų būti labiau orientuoti į darbą, o moterys – į šeimą. Burke (1999) laikosi kiek kitokio požiūrio ir mano, jog moterų polinkis į darboholizmą turėtų būti didesnis, nes moterims tenka dvigubos naštos darbas: joms tenka dirbti dviejų pamainų darbą (vieną – darbe, o kitą – namuose). Tyrimais (Beiler-May *et. al.*, 2017; Balducci, Avanzi, & Fraccaroli, 2016) nustatyta, kad demografiniai kintamieji, tokie kaip, pavyzdžiui, lytis, amžius, tėvų socialinė padėtis, šeiminė padėtis, vaikų skaičius ir išsilavinimas gali būti susiję su perdėto darbo elgesiu. Andreassen su kolegomis (2016) nurodo, kad pagrindiniai demografiniai kintamieji (amžius, lytis, šeiminis statusas ir išsilavinimas) gali paaiškinti 1,2% skirtumo tarp jų ir darboholizmo kintamojo, o statistiniai kintamieji, susiję su darbu (užimtumas, pareigos, metinės pajamos), gali paaiškinti 5,4% skirtumą (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2010). Snir ir Harpaz (2012) teigė, kad tarp visų sociodemografinių veiksnių yra du veiksniai, kurie labiausiai gali būti susiję su darboholizmu, tai – lytis ir tėvystė. Manoma, jog šeiminė padėtis, turimas vaikų skaičius yra tie išoriniai veiksniai, kurie verčia žmogų dirbti daugiau (reikia pinigų vaikams ir (ar) šeimai išlaikyti). Visgi, Snir su kolegomis atlikti tyrimai (Snir & Zohar, 2008; Snir & Harpaz, 2004) parodė, jog statistiškai reikšmingo ryšio tarp darboholizmo ir finansinio poreikio nėra.

Darboholizmas yra laikoma palyginti stabilia individualia charakteristika (Burke *et al.*, 2006), kuri yra glaudžiai susijusi su asmenybės savybėmis, kurios turi ilgalaikį ir stabilų poveikį individualiam individo elgesiui. Tyrimai (McMillan, *et al.*, 2001; Andreassen, *et al.*, 2010 ir kt.) rodo, kad darboholizmo rizikos veiksniais gali būti atskiros asmenybės savybės. Žmonės, kurie pagal savo prigimtį pasižymi aukšta saviverte, kurie nusistato sau pernelyg aukštus standartus, daug išgyvena dėl padarytų klaidų, todėl, labai tikėtina, kad jie gali tapti darboholikais.

Ng su kolegomis (2007) laikosi požiūrio, kad darboholikais tampama, o ne gimstama. Jais tampama todėl, kad ne kartą buvo pastiprintas konkretaus žmogaus darboholiškas elgesys, o jo asmenybės savybės, socialinė ir (ar) kultūrinė patirtis tik palengvina tapimą darboholiku (Clark, Lelchok & Taylor, 2010).

Dauguma tyrimų (Paleksi *et al.*, 2017; McMillan, *et al.*, 2001; Ng *et al.*, 2007 ir kt.) rezultatų patvirtina, kad egzistuoja tam tikras ryšys tarp asmenybės savybių ir darboholizmo, tačiau tokių tyrimų rezultatai nėra vienareikšmiški (Bui, 2017). Pavyzdžiui, darboholizmo tyrimų pradžioje buvo manoma, kad darboholizmą

determinuoja kažkokia viena specifinė asmenybės savybė, pavyzdžiui, kompulsyvumas, aukštas energingumas (cit. iš McMillan, *et al.*, 2001), tačiau vėlesni tyrimai (Andreassen, *et al.*, 2010; Burke & Matthiesen, 2004 ir kt.) išplėtė mokslininkų įsivaizdavimą apie asmenybės savybes, susijusias su darboholizmu. Buvo nustatyta, kad darboholizmas susijęs su tokiomis asmenybės savybėmis, kaip atkaklumas, pasiekimų poreikis, perfekcionizmas, organizuotumas, rigidiškumas ir nesugebėjimas deleguoti užduotis kitiems, kompulsyvumas, savigarba ir pan. (Burke & Matthiesen, 2004; Andreassen, *et al.*, 2010; Mudrack, 2004; McMillan, *et al.*, 2001). Burke ir kt. (2006) tvirtina, kad asmenys, turintys aukštą savivertę, tuo pačiu turi ir aukštus lūkesčius, kelia sau aukštus standartus ir dirba per daug, todėl individo savivertė su darboholizmu koreliuoja teigiamai. Kiti mokslininkai mano, kad yra priešingai, žema savivertė, verčia žmogų nuolat galvoti, jog nėra pakankamų gebėjimų atlikti vieną ar kitą darbą, todėl, tam kad galėtų kažką pasiekti žmogus pradeda sunkiai dirbti, o tai vėliau tampa įpročiu.

Schaufeli su kolegomis (2006) teigė, kad darboholikai dirba sunkiai, bet ne protingai: jie sukuria sunkumus sau ir savo bendradarbiams, kenčia nuo perfekcionizmo, yra nelankstūs, nesugeba deleguoti darbo kitiems. Schaufeli ir kt. (2006) tyrimų rezultatai atskleidė, kad du darboholizmo komponentai (t.y. tendencija dirbti perdėtai daug ir darbo kompulsyvumas) yra silpnai teigiamai susiję su saviverte ir prisiimtais papildomais vaidmenimis.

Van Beek ir kolegų (2012) tyrimai atskleidė, kad darboholikams būdinga išorinė motyvacija, jie stipriai yra įsitraukę į savo darbą, tačiau tokį įsitraukimą jie suvokia tik kaip priemonę kitiems tikslams pasiekti. Darboholizmas teigiamai yra susijęs su introjekciniu (angl. *introjected regulation*) reguliavimu (Ryan & Deci, 2000), o tai reiškia, kad darboholikai priima kitų žmonių nustatytus savivertės ir socialinio pritarimo standartus, tačiau patys savęs su šiais standartais netapatina. Darboholikų savivertė priklauso nuo to, ar jiems pavyksta patenkinti kitų žmonių nustatytus standartus, jei jie šių standartų nepatenkina (ar neatitinka), tai jie jaučia kaltės ir (ar) gėdos jausmus. Tokie tyrimų (Ryan & Deci, 2000) rezultatai atitinka nuomonę, kad darboholizmas yra žemos savivertės ir nepasitikėjimo savimi rezultatas ir, kad pagrindinė darboholikų motyvacijos jėga yra noras įrodyti, jog jie yra pajėgūs susidoroti su jiems pavestu darbu (Mudrack, 2006).

Literatūroje galima atrasti nuomonių, kad darboholikus motyvuoja išorinės aplinkybės, kurios yra susijusios su materialine ar socialine nauda arba bausmės baime. Taip, pavyzdžiui, Spence ir Robbins (1992), teigia, kad darboholikai siekia pripažinimo (aukštesnių pareigų, nori, kad jais žavėtusi bendradarbiai ir vadovai), jiems rūpi tik tai, dėl ko gali padidėti darbo užmokestis, priklausyti paaukštinimas pareigose ir kt. (Porter, 1996). Tačiau van Beek ir jo kolegų (2012) tyrimas nepatvirtino tokių teiginių. Jų tyrimo rezultatai rodo, kad darboholikai perdėtai dirba ne dėl išorinio spaudimo, o dėl vidinio poreikio darbui, t.y., tam, kad galėtų išvengti neigiamų emocijų (kaltės, gėdos ar nerimo) arba tam, kad galėtų patirti teigiamas emocijas, keliančias žmogaus savivertę (Van Beek *et al.*, 2012).

Tyrėjai (Andreassen, *et al.*, 2010; Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006) buvo iškėlę prielaidą, kad darboholizmą nulemia ne kuri nors viena asmenybės savybė, o tam tikras kompleksas asmenybės bruožų. Tyrimai (Burke *et al.*, 2006; Clark, Lechhook & Taylor, 2010; Andreassen *et al.*, 2010) parodė, kad visi Didžiojo penketo (angl. *Big Five*) asmenybės veiksniai vienaip ar kitaip yra susiję su darboholizmu (Jackson *et al.*, 2016): sąmoningumas, ekstravertiškumas, neurotiškumas ir atvirumas patirčiai teigiamai koreliuoja su darboholizmu, o sutarumas – neigiamai.

Tyrimų rezultatai (Burke *et al.*, 2008; Clark *et al.*, 2016) rodo, kad su darboholizmu stipriai koreliuoja ir perfekcionizmas bei nesugebėjimas deleguoti užduotis kitiems (Spence & Robbins, 1992; Burke *et al.*, 2008). Liang ir Chu (2009) nurodo, kad obsesiniai – kompulsiniai polinkiai, orientacija į pasiekimus, perfekcionizmas ir sąmoningumas yra pagrindinės asmens savybės, kurios yra susijusios su darboholizmu. Darboholizmas kuriais atvejais, gali būti ta, socialiai priimtina priemonė, kurios pagalba darbuotojai gali išreikšti savo perfekcionistinius polinkius, nes dabartiniame darbo pasaulyje, darbuotojams, kurie ieško tobulumo ir investuoja visą savo energiją ir dėmesį į darbą, dažnai atlyginama papildomais apdovanojimais ir (ar) pagyrimu (Falco *et al.*, 2014).

Manoma, kad darboholizmas yra susijęs ne tik su sociodemografiniais veiksniais ar asmenybės savybėmis, bet dar ir su darbo ištekliais. Clark su kolegomis (2016) teigia, kad darbo kontrolės jausmas ir palaikymas iš vadovų pusės, tai dvi darbo išteklių formos, kurios yra susijusios su darboholizmu. Schaufeli su kolegomis (2009) tyrimai rodo, jog darboholizmas beveik nepriklauso nuo darbo kontrolės ir vadovų paramos, nes į darboholizmą linkę darbuotojai yra labiau vienpusiški, savarankiški ir užsispyrę (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden, & Prins, 2009). Spurk su kolegomis (2016) nustatė, kad organizacinė parama padidina darbuotojų psichologinį saugumą ir sumažina darbuotojų darboholizmo raišką (Spurk *et al.*, 2016).

Be to, daugelis tyrimų rezultatų parodė, kad darboholizmas yra susijęs ir su organizacine kultūra, kuri gali skatinti darboholišką elgesį organizacijoje (Keller *et al.*, 2016). Darboholizmas labiau yra būdingas vyriškos kultūros darbo aplinkai, t.y., tai aplinkai, kurioje vyrauja didelė konkurencija, valdžios siekis, orientacija į užduotis ir (ar) baimė patirti nesėkmę (Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014). Mazzetti su kolegomis (2014) atliktų empirinių tyrimų rezultatai rodo, kad didelė konkurencija organizacijoje yra teigiamai susijusi su darboholizmu.

1.3. Išsekimas

Išsekimas yra vienas svarbiausių perdegimo konstrukto veiksnių (komponentų), kuris plačiai aprašomas ir analizuojamas literatūroje (pavyzdžiui, Halbesleben & Bowler, 2007; Tourigny *et al.*, 2013 ir kt.). Istoriskai išsekimo tyrimai buvo pradėti vykdyti po Maslach (1982) trijų veiksnių perdegimo modelio atsiradimo. Pagal Maslach (1997) perdegimas yra išsekimo (lėtinės emocinio ir fizinio išsekimo būsenos), cinizmo (negatyvaus požiūrio į darbą) ir įsitikinimų dėl sumažėjusių asmeninių pasiekimų (asmens įsitikinimas, kad jis veiksmingai neatlieka savo darbo) junginys (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997). Maslach (1997) suformulavus originalų trijų veiksnių perdegimo modelį, išsekimas tapo vienu iš svarbiausių veiksnių, kuris padeda suprasti bei paaiškinti perdegimo procesą (Baba, Jamal, & Tourigny, 1998). Empiriniai tyrimai rodo, kad išsekimo veiksnys yra šiek tiek stipresnis nei kiti perdegimo konstrukto turinio veiksniai (Lee & Ashforth, 1993, 1996; Wright & Bonett, 1997).

Anot Demerouti ir kolegų (2010) išsekimas, tai – „intensyvios fizinės, emocinės ir kognityvinės įtampos, tokios kaip tam tikrų ilgalaikio darbo reikalavimų poveikio, padarinys“ (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010, p. 210). Anbar ir Eker (2007) išsekimą apibūdina, kaip psichinės energijos ar emocijų išteklių išsekimą. Tuo metu Schaufeli su kolegomis (2019) išsekimą apibūdino, kaip stiprų energijos praradimą, kuris sukelia fizinio ir psichinio nuovargio jausmą (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2019, p.27). Anot, Schaufeli ir kolegų (2019), specifiniai išsekimo simptomai yra: energijos stoka, prieš pradėdant darbą, visiško nuovargio jausmas po darbo dienos, greitai juntamas nuovargis net ir po minimalaus darbo, ir nesugebėjimas atsipalaiduoti po darbo. Maslach su kolegomis (2001) nustatė, kad žmogaus išsisėmimo ir jėgų pereinimo pojūtis yra vienas iš pagrindinių išsekimo simptomų.

Išsekimas dažnai pasireiškia kartu su fiziniu silpnumu, energijos trūkumu, persidirbimu, nesugebėjimu vykdyti keliamus užduoties reikalavimus, miego trūkumu, problemomis šeimoje, padažnėjusiu alkoholinių gėrimų vartojimu ir kt. (Lloyd & King, 2004). Išsekę darbuotojai jaučiasi pavargę ir nesugeba patenkinti savo darbo reikalavimų ar bendrauti su žmonėmis (Welp, Meier, & Manser, 2015). Išsekimas, kuris, kaip jau buvo minėta, yra vienas iš pagrindinių perdegimo konstrukto veiksnių, gana stipriai susijęs su neigiamais padariniais tiek pavieniems darbuotojams, tiek organizacijoms, kuriose tokie darbuotojai dirba. Sumažėjęs pasitenkinimas darbu, sumažėjęs produktyvumas, išėjimas iš darbo savo iniciatyva, padažnėjusios pravaikštos, padidėjusios medicinos išlaidos, tai tie padariniai, kuriuos patiria darbuotojai ir (ar) organizacijos, kuriose darbuojasi išsekę darbuotojai (Schaufeli & Peeters, 2000; Brotheridge & Grandey, 2002; Mascha, 2007; Kenworthy *et al.*, 2014 ir kt.).

Tyrimais (Maslach & Goldberg, 1998; Khan *et al.*, 2014 ir kt.) nustatyta, jog išsekimas yra susijęs su tokiais pagrindiniais streso veiksniais, kaip, antai, dideliu darbo krūviu, žemu bendradarbių palaikymo lygiu ir pan. Darbuotojai, kenčiantys nuo išsekimo, pasižymi mažesniu produktyvumu, labiau yra atsiriboję nuo

savo darbo ir yra linkę nuvertinti savo asmeninius pasiekimus darbe (Kenworthy *et al.*, 2014). Atliktų tyrimų (Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006) rezultatai rodo, kad, viena vertus, darbuotojų išsekimas yra susijęs su darbuotojų didesniu nepasitenkinimo darbu ir žemesniu įsipareigojimo organizacijai lygiu bei nuspėja darbuotojų delikventinį elgesį, t.y. nukrypimą nuo visuomenei arba kuriai nors socialinei grupei priimtino elgesio. Tačiau, kita vertus, aukštas darbuotojo išsekimo lygis nėra tas veiksnys, kuris nulemia darbuotojų delikventinį elgesį, nes kaip rodo tyrimų (Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006) rezultatai, tie darbuotojai, kurie patenkinti savo darbu ir kurių įsipareigojimo organizacijai lygis yra aukštas, nors ir pasižymi aukštu išsekimo lygiu, nėra linkę į delikventinį elgesį. Savo darbu patenkinti ir organizacijai įsipareigoję darbuotojai teigiamai mąsto apie organizaciją ir jų elgesys yra nukreiptas į organizacijos gerovės didinimą. Kita vertus, tie darbuotojai kurie nėra įsipareigoję organizacijai ir, kurie nėra patenkinti darbu, gali būti abejingi organizacijos gerovei ir, atitinkamai, labiau linkę netinkamai elgtis darbdavio atžvilgiu. Tokiu būdu, išsekimas gali būti vertinamas ne tik kaip tam tikro darbuotojo elgesio (pavyzdžiui, pernelyg ilgų darbo valandų) padarinys, bet ir kaip tarpinis veiksnys, kuris gali daryti poveikį žmogaus elgesiui darbe.

Tyrimų (Kenworthy *et al.*, 2014) rezultatai rodo, kad darbuotojai, kurie demonstruoja emocijas, nesuderinamas su tuo, ką iš tikrųjų jie jaučia (pavyzdžiui, šypsosi, kai pyksta, t.y. emocinis disonansas, tai susiję su emocijų ir tų emocijų, kurių iš tikrųjų žmogus nejaučia, demonstravimu), yra labiau išsekę, nei kiti darbuotojai. Šis poveikis stipriausiai pasireiškia teisėsaugos pareigūnams (pavyzdžiui, policijos pareigūnams), nes iš jų reikalaujama laikytis tam tikrų etikos taisyklių, kurios reikalauja nedemonstruoti neigiamų emocijų darbe, o tai, laikui bėgant, labiau išsekina tokius darbuotojus (Kenworthy *et al.*, 2014).

Asmenybės savybės taip pat gali daryti didelę įtaką darbuotojų išsekimui. Nustatyta (Zellars, Perrewé, & Hochwarter, 2000; Bakker *et al.*, 2006), kad tokie asmenybės bruožai, kai, pavyzdžiui, neurotiškumas, ekstravertiškumas ir sutarumas yra susijęs su darbuotojų išsekimu (Kiffin-Petersen, Jordan, & Soutar, 2011). Intravertai, darbuotojai, pasižymintys aukštu neurotiškumo bei žemesniu sutarumo lygiu, turi didesnę tikimybę patirti išsekimą darbe (Kiffin-Petersen, Jordan, & Soutar, 2011).

Ryšys tarp darbo ir įvairių psichologinių konstrukčių (pavyzdžiui, perdegimo, išsekimo, įsitraukimo į darbą ir kt.) neretai yra nagrinėjamas išteklių išsaugojimo (COR) teorijos kontekste (Brotheridge & Lee, 2002; Mahoney, Buboltz, Buckner, & Doverspike, 2011; Philipp & Schüpbach, 2010 ir kt.). Todėl išsekimas gali būti paaiškinamas išteklių išsaugojimo (COR) teorija (Hobfoll, 1989, 2001). Taip pat vadovaujantis šia teorija gali būti paaiškinamas ir ryšys tarp išsekimo, įsitraukimo į darbą, darboholizmo, laisvalaikio (poilsio) bei perfekcionizmo.

COR teorija yra paremta keliais principais (Hobfoll *et al.*, 2018):

(1) *išteklių praradimo principu*, reiškiančio, jog žmogui nuostolingiau prarasti asmeninius išteklius, nei kad padidinti esamų išteklių rezervą, t.y., žmonės turi poreikį ir norą išlaikyti asmeninius išteklius

(Hobfoll, 1989, 2001). Kai asmeniniai ištekliai išsekvojami, žmogus patiria įtampą, kuri gali pasireikšti įvairiomis formomis, pavyzdžiui, išsekimu ir pan. (Shirom, 2003);

(2) *išteklių investavimo principu*, reiškiančiu, kad žmonės turi investuoti į asmeninius išteklius, kad apsaugotų nuo išteklių praradimo, atsigautų nuo nuostolių, atstatytų prarastus ir įgytų naujų išteklių (Hobfoll, 1998, p. 63). Darbuotojai, išsekvoję asmeninius išteklius, yra motyvuoti išlaikyti bei atstatyti prarastus išteklius ir taip sumažinti kilusią įtampą (Park, O'Rourke, & O'Brien, 2014);

(3) *paradokso principu*, reiškiančiu, jog prarandant asmeninius išteklius, padidėja jų poreikis. Išteklių praradimas yra kur kas svarbesnis faktorius, nei jų įgijimas (Hobfoll, 1998, p. 62). Tai reiškia, kad realus ar numatomas asmeninių išteklių netekimas turi stipresnę motyvacinę jėgą nei laukiamas išteklių didėjimas. Praradus asmeninius išteklius, žmogus patiria įtampą, neigiamas emocijas, pablogėja jo psichologinė gerovė, fizinė ir psichinė sveikata. Darbuotojai turintys daugiau asmeninių išteklių arba didesnę jų rezervą yra mažiau pažeidžiami išteklių netekimo atveju ir yra pajėgūs atstatyti prarastus išteklius ar išnaudotą jų rezervą. Tačiau, tie darbuotojai, kurie turi mažai asmeninių išteklių, yra linkę prarasti visus turimus išteklius (Hobfoll *et al.*, 2018), o kai kurios asmeninės savybės, pavyzdžiui, perfekcionizmas, tik sustiprina tokią tendenciją ar polinkį. Tyrimai (Stoeber & Rennert, 2008) parodė, kad tie darbuotojai, kuriems buvo būdingas aukštas adaptyvaus perfekcionizmo lygis, pasižymėjo žemesniu perdegimo ir, atitinkamai, - žemesniu išsekimo lygiu. Ir priešingai, tie darbuotojai, kuriems buvo būdingas aukštas neadaptyvaus perfekcionizmo lygis, pasižymėjo aukštesniu išsekimo lygiu (Stoeber & Rennert, 2008);

(4) *nusivylimo principu*, reiškiančiu, kad išteklių praradimas ar jų praradimo grėsmė skatina darbuotojus imtis gynybinių priemonių, kurios padėtų išsaugoti jų likusius išteklius. Taigi, darbuotojai, jausdami, kad darbas juos sekina, stengiasi atsiriboti nuo jiems grėsmę keliančios situacijos (Siegall & McDonald, 2004). Be to, darbuotojai apsaugo savo išteklius, pasitelkdami geresnes strategijas, stengdamiesi maksimaliai padidinti grąžą, susijusią su turimų išteklių (ypač energijos išteklių) išlaikymu ir naujų kaupimu (Hobfoll, 2001). Vienas iš būdų, kaip darbuotojai gali apsaugoti turimus asmeninius išteklius - skirti mažiau pastangų savo darbui (mažesnė motyvacija) ir dėl to darbo rezultatai taps prastesniais (Wright & Cropanzano, 1998).

Darbuotojai, patiriantys išsekimą, yra išrankūs investuodami savo asmeninius išteklius, t.y., jie, jei tik gali, kruopščiai pasirenka tuos asmeninius išteklius, kurie, jų manymu, turi jiems padėti pasiekti darbinės veiklos tikslus. Tokiais ištekliais gali būti, pavyzdžiui, asmens motyvacija įgyti didesnę galią organizacijos hierarchijoje; siekis gauti bendradarbių paramą; siekis patirti laimėjimą, atliekant darbinę užduotį ir pan. (Halbesleben & Bowler, 2007).

1.4. Perfekcionizmas

Perfekcionizmas yra veiksnys, kuris yra priskiriamas prie asmens savybių ir gali būti siejamas su įsitraukimu į darbą bei darboholizmu. Manytina, kad perfekcionizmas gali būti tuo veiksniumi, kuris gali pakeisti ryšius tarp darbuotojo įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo.

Nepaisant pastarąjį dešimtmetį smarkiai išaugusio susidomėjimu darbo sąsajomis, perfekcionizmo ir įsitraukimo į darbą tyrimams didesnis dėmesys skirtas nebuvo (Stoeber & Damian, 2016). Iki šiol mažai žinoma kokį vaidmenį perfekcionizmas atlieka žmogaus darbinėje veikloje (Beheshtifar, Mazrae-Sefidi, & Moghadam, 2011).

Perfekcionizmas yra asmens savybė, pasireiškianti žmogaus polinkiu nusistatyti sau nerealistiškai aukštus asmeninius standartus, kuriuos lydi perdėto kritinio vertinimo tendencijos (Stoeber & Damian, 2016; Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990; Hewitt & Flett, 1991). Perfekcionistai siekia aukštų tikslų, ypač darbo srityje. Perfekcionistai demonstruoja pasitikėjimą savo kompetencijomis, gebėjimą greitai mokytis bei prisitaikyti prie griežtų darbo sąlygų. Perfekcionizmas yra santykinai stabili asmens savybė, nes individai paprastai elgiasi pagal tuos pačius elgesio modelius ir naudoja dažniausiai tą patį mąstymo stilių (Melrose, 2011). Ši savybė, priešingai nei asmens būseną, kuri gali greitai kisti, laiko bėgyje keičiasi palyginti nežymiai (Anshel, *et al.*, 2009).

Perfekcionizmą galima būtų vadinti vyraujančia asmens savybe, nes dauguma žmonių turi bent vieną gyvenimo sritį, kurioje jie yra perfekcionistai. Darbas, tai ta gyvenimo sritis, kuri labiausiai susijusi su perfekcionizmu (Stoeber & Stoeber, 2009). Yra daug būdų, kaip perfekcionizmas gali paveikti darbą. Nors, kaip buvo minėta, perfekcionizmo ir darbo aplinkos tyrimų nėra daug, pastebėtas ryšys tarp perfekcionizmo, aukštesnio streso lygio bei tokių neigiamų padarinių asmeniui ir organizacijai, kaip, pavyzdžiui, darboholizmas ir perdegimas (Childs & Stoeber, 2010; 2012; Kung & Chan, 2014). Perfekcionizmas yra siejamas su mažesniu darbo produktyvumu ir menku jo efektyvumu (Stoeber & Eysenck, 2008). Perfekcionistai linkę mažiau toleruoti dviprasmybes ar neaiškumus darbe, dėl to gali sumažėti jų pasitenkinimas darbu (Stoeber & Damian, 2016). Perfekcionistai labiau pergyvena dėl darbo, dažniau apie jį galvoja, todėl po darbo valandų jiems būna sunku atsijungti nuo darbo ir atsipalaiduoti, o tai neigiamai veikia jų darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, sveikatą ir gerovę (Flaxman, Menard, Bond, & Kinman, 2012). Perfekcionistai, vadovaudamiesi vidiniais standartais, siekia savo darbo srityje tobulumo. Atlikdami darbo užduotis, jie demonstruoja atkaklumą. Perfekcionistai mėgsta tvarką; jų elgesys yra paremtas aiškiais etikos principais. Be to, jie turi nusistovėjusią savivertę, nėra linkę deleguoti užduotis kitiems, ir yra linkę pasikliauti tik savo jėgomis (Paluchowski *et al.*, 2014).

Pažymėtina, kad perfekcionizmas yra daugialypė asmens savybė, kuri gali būti išreikšta ne tik tokiomis dimensijomis kaip, pavyzdžiui, į save orientuotas, į kitus orientuotas ar socialiai nustatytas (išreikštas

perfekcionizmas), bet ir poreikiu atrodyti tobulu kitiems žmonėms ar nenoru atskleisti savo trūkumų. Tyrimai rodo, kad svarbus perfekcionizmo aspektas yra ir žmogaus poreikis atrodyti (pasirodyti) tobulu (Hewitt *et al.*, 2003), t.y., socialiai išreikštas (nustatytas) perfekcionizmas.

Siekis būti tobulu ar noras atrodyti tobulu kitiems žmonėms ir taip patirti sėkmę kartu su baime, kad gali nepavykti pasiekti savo ar kitų nustatytų standartų, gali versti žmogų imtis tam tikrų gynybinių reakcijų, pavyzdžiui, dirbti daugiau, nuolat tikrinti atliekamą darbą tam, kad būtų išvengta klaidų, bei pastoviai galvoti apie darbą. Aukštų standartų sau nustatymas, jų nustatymas aplinkiniams ir tikėjimas, kad kiti juos vertina pagal šiuos standartus, gali būti susijęs su stipriu noru skirti savo laiką ir pastangas darbui. Bovornusvakool su kolegomis (2012) nurodo, kad perfekcionizmas yra pagrindinis veiksnys, kuris teigiamai koreliuoja su darboholizmu.

Atlikti tyrimai (Clark *et al.*, 2016) patvirtina glaudų perfekcionizmo ir darboholizmo ryšį ($r = 0,46$, ns). Su perfekcionizmu yra susijęs darbuotojo nenoras (arba nesugebėjimas) deleguoti užduotis kitiems (Spence & Robbins, 1992). Darbuotojai, turintys perfekcionizmo polinkį, nėra linkę deleguoti užduočių, jie dėl savo aktyvumo yra linkę patys save apsisunkinti papildomu darbu (Paluchowski *et al.*, 2014). Perfekcionizmo savybėmis pasižymintys darbuotojai neprieštarauja, kai jiems tenka vienu metu atlikti kelių skirtingų rūšių veiklą. Kita vertus, kitais tyrimais (Paluchowski *et al.*, 2014) nustatyta, kad nesugebėjimas kitiems darbuotojams deleguoti užduotis neigiamai koreliuoja su darbuotojo aktyvumu ($r = -0,28$, $p = 0,03$). Tokius rezultatus galima paaiškinti tuo, jog baimė suklysti dirbant, abejonės dėl atliekamų asmeninių veiksmų kokybės, tikėjimas, kad darbą visada galima padaryti geriau, perdėta savikritika ir pergyvenimas dėl patirtų nesėkmių, gali varžyti darbuotojo aktyvumą ir verčia darbuotoją savo veiksmus susiaurinti iki jam gerai žinomų, laiko patikrintų veiksmų schemų.

Asmenys, turintys didelį polinkį į perfekcionizmą, dažniau patiria stresą ir įvairių formų negalavimo simptomus, tokius kaip, pavyzdžiui, išsekimas. Baimė būti neįvertintam ir nepriimtam dėl galimų klaidų ar negalėjimas pasiekti aukštų darbo rezultatų skatina darbuotoją rinktis tokį elgesio modelį, kuris išieškoja jo psichinius ir emocinius išteklius bei energiją (emocinis išsekimas). O tai gali sąlygoti profesinės veiklos neefektyvumą, t.y. taip paveikti darbuotojo savivertę, kad jis pradeda neadekvačiai menkai vertinti savo profesinę kompetenciją, negali susitvarkyti su jam pavestu darbu ar užduotimis (Childs & Stoeber, 2010). Viena vertus, labai aukštų veiklos standartų išsikėlimas, aukšta tobulėjimo motyvacija, aukštas pretenzijų į sėkmę lygis gali palaikyti darbuotojo pasitikėjimą jo asmeniniais sugebėjimais ir sąlygoti tai, jog visą energiją jis skiria darbui (Childs & Stoeber, 2010), o, kita vertus, priešingai, jei tai pereina į kraštutinumą, tai gali sąlygoti išsekimą ir, atitinkamai, profesinės veiklos efektyvumo stoką. Atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad išsekimas, kaip vienas iš pagrindinių perdegimo konstrukto veiksnių, yra reikšmingai susijęs su perfekcionizmu (Childs & Stoeber, 2010, 2012; Taris *et al.*, 2010). Teoriniai modeliai, siejantys asmenybę ir

sveikatą (Friedman, 2000), rodo, kad stresas ir socialinė parama yra tie veiksniai, kurie siejasi su perfekcionizmu. Kaip kai kuriuose tyrimuose pabrėžiama, perfekcionistai yra labiau linkę į stresą ir jaučia mažesnę socialinę paramą, o tai, savo ruožtu, gali prisidėti prie prastesnės sveikatos ir psichopatologijos vystymosi (Molnar *et al.*, 2012). Be to, Taris su kolegomis (2010) nustatė, jog perfekcionistų susirūpinimas dėl galimų klaidų teigiamai veikia išsekimą ir ne tik tiesiogiai, bet ir netiesiogiai padidina darbuotojo darboholiško elgesio riziką.

Kalbant apie perfekcionizmo ir įsitraukimo į darbą ryšį, tenka pažymėti, jog tyrimų (Childs & Stoeber, 2010; Tziner & Tanami, 2013; Ozbilir, Day, & Catano, 2015; Wojdylo *et al.*, 2013), kuriuose buvo nagrinėjamas įsitraukimo į darbą ir perfekcionizmo sąsajos, rezultatai nėra vienareikšmiški. Taip, vienuose tyrimuose (Childs & Stoeber, 2010; Tziner & Tanami, 2013) buvo nustatyta, kad perfekcionistiniai siekiai yra teigiamai susiję su įsitraukimu į darbą ir atskirais jo veiksniais ir ypač reikšmingai koreliuoja su energingumu ($r = 0,38$, $p < 0,001$; Paluchowski *et al.*, 2014; Stoeber & Damian, 2016). Kituose tyrimuose (Wojdylo *et al.*, 2013) statistiškai reikšmingų ryšių tarp perfekcionizmo ir įsitraukimo į darbą nustatyta nebuvo, o dar kitų tyrimų (Ozbilir, Day, & Catano, 2015) rezultatai parodė, kad darbuotojai, kurie pasižymi aukštesniu perfekcionizmo lygiu yra mažiau įsitraukę į darbą, t.y., buvo nustatytas neigiamas ryšys tarp perfekcionizmo ir įsitraukimo į darbą.

1.5. Laisvalaikis

Laisvalaikis yra tas veiksnys, kuris padeda žmogui psichologiškai atsiriboti nuo darbo, nes laisvalaikis tai poilsis nuo darbo. Be to, manytina, kad laisvalaikis gali paveikti įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir darbuotojo išsekimo ryšius. Tyrimai atskleidė (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011 ; Hecht & Boies, 2009), kad tai kuo laisvalaikiu užsiima darbuotojas yra susiję su jo sveikata ir (ar) gerove. Darbuotojai, sugebantys laisvalaikiu atsijungti nuo darbo, pasižymi geresne sveikata ir psichologine gerove (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007). Gebėjimas laisvalaikiu psichologiškai atsiriboti nuo darbo (t.y. laikinas protinis atsiribojimas nuo darbo; Sonnentag & Bayer, 2005) yra laikomas vienu svarbiausių žmogaus darbingumo atstatymo patirčių. Būti psichologiškai atsiribojusiam nuo darbo reiškia susilaikymą nuo su darbu susijusios veiklos laisvalaikiu (pavyzdžiui, netikrinti elektroninių laiškų, susijusių su darbu), negalvoti apie su darbu susijusias problemas (pavyzdžiui, laikinai pamiršti apie sunkią darbinio pobūdžio užduotį ar apie darbinį konfliktą su bendradarbiu). Psichologinis atsiribojimas laisvalaikiu nuo darbo nereiškia, kad darbuotojas atsiriboja nuo savo darbo visumoje (Sonnentag, 2012).

Atliktų tyrimų rezultatai (Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010) atskleidė, kad darbuotojai, kurie savaitgaliais sugebėdavo atsitraukti nuo darbo, kitos darbo savaitės pradžioje jautėsi labiau atsigavę ir demonstravo aktyvesnę darbo elgesį visą likusią darbo savaitę. Tačiau, kituose tyrimuose (Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010) buvo nustatyta, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo laisvalaikiu gali būti naudingas tik iki tam tikro laiko. Fritzas su kolegomis (2010) nustatė, jog tarp psichologinio atsiribojimo nuo darbo laisvalaikiu, užduoties atlikimo ir aktyvaus darbo elgesio egzistuoja kreivinis ryšys: tiek žemas, tiek aukštas psichologinio atsiribojimo laisvalaikiu nuo darbo lygis buvo susijęs su prastu užduoties atlikimu ir žemu aktyvaus darbo elgesio lygiu, o vidutinis psichologinio atsiribojimo laisvalaikiu nuo darbo lygis buvo susijęs su palyginti aukštu užduočių atlikimo lygiu ir proaktyviu darbinio elgesiu. Visa tai rodo, kad aukštas atsiribojimo laisvalaikiu nuo darbo lygis gali sąlygoti sumenkusius darbo rezultatus. Taip yra greičiausiai įvyksta todėl, kad žmonėms, kurie per daug savo laisvalaikio metu atsiriboja nuo darbo, tam kad jie vėl galėtų pasinerti į savo darbą, reikia papildomo laiko ir pastangų (Sonnentag, 2012).

Skerspjuvio tyrimai parodė, kad psichologinis atsiribojimas nuo darbo laisvalaikiu yra susijęs su padidėjusiu perdegimo lygiu ir ypač su išsekimu (Fritz, Yankelevich, Zarubin & Barger, 2010; Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009). Be to, kitais tyrimais buvo nustatyta, kad laikui bėgant išsekimo rizika didėja tiems darbuotojams, kurie laisvalaikiu negali psichologiškai atsiriboti nuo darbo (Söderström, Jeding, Ekstedt, Perski & Akerstedt, 2012; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010).

Tačiau gali būti ir priešingas efektas: darbuotojams, kurie patiria išsekimą, gali būti vis sunkiau ir sunkiau psichologiškai atsiriboti nuo darbo ne darbo metu, pavyzdžiui, todėl, kad laisvalaikiu jie dėl įvairių priežasčių (asmeninių savybių, streso, motyvacijos ir kt.) negali nustoti mąstyti apie darbą. Toks išsekimo

poveikis psichologiniam atsiribojimui laisvalaikiu nuo darbo gali būti ypač stiprus esant tam tikroms sąlygoms, pavyzdžiui, kai reikalavimai darbui yra pakankamai aukšti (antai, kai darbuotojas junta laiko spaudimą, kuomet per santykinai trumpą laiko tarpą jam tenka atlikti tam tikrą darbą), o laisvalaikis nesuteikia pakankamų galimybių atsigauti (atsijungti) nuo darbo (Sonntag, Kuttler & Fritz, 2010).

Tyrimais nustatyta (Sonntag, Arbus, Mahn & Fritz, 2014), jog su laisvalaikiu susiję veiksniai gali daryti įtaką ryšiui tarp išsekimo ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo: tie darbuotojai, kurie jaučiasi išsekusiais, sunkiau laisvalaikiu savo mintimis atsitraukia nuo darbo. Išsekę darbuotojai negauna pakankamai naudos iš savo laisvalaikio. T.y., išsekusiems darbuotojams ne tik yra sunku laisvalaikiu atsiriboti nuo darbo, bet su laiku toks bandymas atsiriboti nuo darbo laisvalaikiu tik mažėja (Sonntag *et al.*, 2014). Išsekusių darbuotojų tendencija vis labiau ir labiau būti darbo reikalų sukūryje ir negebėjimas ne darbo metu atsiriboti nuo darbo ir (ar) su juo susijusių dalykų, gali būti vertinamas kaip bandymas įveikti iškilusius sunkumus (Lazarus & Folkman, 1984). Negebėjimas laisvalaikiu atsiriboti nuo darbo reiškia, kad žmogus pastoviai, ne darbo metu, galvoja apie su darbu susijusias problemas, pavyzdžiui, bando surasti problemų ar sunkumų įveikos būdus ar sprendimus.

Tiesa, Sonntag su kolegomis (2014) padaryta išvada, jog išsekimas nuspėja psichologinio atsiribojimo nuo darbo sumažėjimą, gali prieštarauti kitų tyrimų rezultatams, kurie atskleidė teigiamą ryšį tarp išsekimo ir absentizmo, pavyzdžiui, pravaikštų (Lee & Ashforth, 1996; Ybema, Smulders, & Bongers, 2010). Gali būti, kad, vykstant išsekimo procesui, išsekę darbuotojai nori pakeisti tokį savo elgesį, tačiau dėl tam tikrų priežasčių jiems nesiseka laisvalaikiu atitrūkti nuo darbo.

Be to, tyrimais (Sonntag *et al.*, 2014) buvo nustatytas ryšys tarp išsekimo ir teigiamų ar malonių patirčių laisvalaikio metu: kai darbuotojams trūko malonių laisvalaikio potyrių, išsekimo ir psichologinio atsiribojimo nuo darbo ryšys buvo neigiamai susijęs (Sonntag *et al.*, 2014). T.y., kai išsekę darbuotojai neturėdavo malonaus laisvalaikio užsiėmimo, tai psichologinio atsiribojimo nuo darbo lygis mažėdavo ir priešingai, neišsekusių darbuotojų, užsiimančių nemalonia laisvalaikio veikla, atsiribojimo nuo darbo lygis didėjo (Sonntag *et al.*, 2014).

Malonūs laisvalaikio potyriai yra labai svarbūs išsekusiems darbuotojams, nes jie gali padėti tokiems darbuotojams laisvu nuo darbo metu negalvoti apie darbą ir taip atsiriboti nuo darbo. Nors, kaip parodė Sonntag ir jos kolegų tyrimas (2014), išsekimas yra susijęs su psichologinio atsiribojimo nuo darbo mažėjimu: darbuotojams, pasižymintiems aukštu išsekimo lygiu, dėl savikontrolės trūkumų tampa vis sunkiau mintimis atitrūkti nuo darbo. Visgi, tais atvejais, kai darbuotojai, pasižymintys aukštu išsekimo lygiu, laisvalaikiu užsiima su darbu nesusijusia, jiems malonia veikla, jiems yra lengviau psichologiškai atsiriboti nuo darbo. Užsiimdamas malonia veikla darbuotojas, gali labiau pasinerti ir įsijausti į šią veiklą ir taip atitrūkti nuo minčių apie darbą (Hahn *et al.*, 2012). Be to, malonios laisvalaikio patirtys yra susijusios su

pozityviomis emocijomis būsenomis (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Teigiamos emocijos būsenos padeda atkurti išsikvotus savikontrolės išteklius (Tice, Baumeister, Shmueli & Muraven, 2007). Taigi, laisvalaikio malonios veiklos turėjimas, sukelia teigiamas emocijas būsenas, kurios padeda išsekusiems darbuotojams atsiriboti nuo nepageidaujamų minčių apie darbą laisvalaikio ir taip sustiprinti psichologinį atsiribojimą nuo darbo. Tačiau tuo atveju, kai darbuotojai, pasižymintys žemu išsekimo lygiu, neturi malonios laisvalaikio veiklos, jų psichologinis atsiribojimas nuo darbo didėja (Sonnentag *et al.*, 2014). Malonios laisvalaikio veiklos neturėjimas gali būti socialinių konfliktų namuose ar finansinių problemų priežasčių rodikliu. Socialiniai konfliktai ir (ar) finansinės problemos gali atitraukti darbuotojo dėmesį nuo darbo ir taip dar labiau padidinti darbuotojo psichologinį atsiribojimą nuo darbo, nes jie gali nukreipti savo dėmesį į probleminę situaciją, kuri nėra susijusi su darbuotojo darbu, sprendimą. Vis dėlto darbuotojai, kurių išsekimo lygis aukštas, sugeba mažiau atsiriboti nuo darbo net ir tada, kuomet susiduria su problemomis, kurios nėra susijusios su jų darbu (socialiniais konfliktais namuose, finansinėmis ir pan. problemomis), nes jie mažiau geba nukreipti savo dėmesį kitur (Sonnentag *et al.*, 2014).

Pasak Kahn (1990), fiziniai, emociniai ir psichologiniai ištekliai yra būtina išankstinė sąlyga norint kad darbuotojas būtų įsitraukęs į darbą. Tokiu būdu, manoma, kad išteklių įgijimas turėtų palengvinti asmenų įsitraukimą į darbą (Kühnel, Sonnentag, & Westman, 2009). Siekiant, kad darbuotojai nebūtų išsekę darbe ir (ar) perdegę nuo darbo bei kad jie būtų įsitraukę į darbą, būtina kad jie po darbo galėtų atsigaivinti. Laisvalaikis yra svarbi prarastų išteklių generavimo sritis, nes žmonės gali laisvai nuspręsti investuoti laiką į savo poilsį ir, atitinkamai, į savo laisvalaikio praleidimą, ir taip atstatyti prarastus išteklius ir (ar) kaupti naujus. Kaip jau buvo minėta, remiantis *COR* teorija, darbuotojai, išsikvoję asmeninius išteklius, yra motyvuoti atstatyti prarastus išteklius, o poilsis teigiamai veikia darbuotojo energingumą ir padeda sumažinti ryšium su darbu kilusią įtampą (Park, O'Rourke, & O'Brien, 2014).

Atliktos apklausos atskleidė, kad tie darbuotojai, kurie laisvalaikio pailsi, darbo metu jaučiasi turintys daugiau energijos darbui ir dirba produktyviau (Sonnentag, Venz, & Casper, 2017). Pavyzdžiui, buvo nustatyta, kad aukštas jėgų atstatymo lygis ryte yra teigiamai susijęs su darbuotojų įsitraukimu į darbą (Sonnentag, 2003; ten Brummelhuis & Bakker, 2012), tuo pat metu žemas jėgų atstatymo lygis ryte buvo neigiamai susijęs su įsitraukimu į darbą (Lanaj, Johnson, & Barnes, 2014). Eksperimentinių tyrimų rezultatai rodo, kad darbuotojai, kurie nėra pakankamai pailsėję nuo savo darbo, jaučiasi ne tokiais energingais ir mažiau pastangų skiria savo užduočių atlikimui (Lorist *et al.*, 2000). Be to, pamaininio darbo tyrimai parodė, kad darbuotojų dėmesingumas išauga didėjant poilsio dienų, praėjusių po paskutinės pamainos, skaičiui (Totterdell *et al.*, 1995).

Poilsis taip pat daro teigiamą įtaką darbuotojų įsitraukimui į darbą. Nuo darbo pailsėję darbuotojai atgauna prarastas jėgas (energiją) ir turi pakankamai išteklių tam, kad galėtų įsitraukti į savo darbą, t.y. kitaip

tariant, darbuotojai, kurie laisvu nuo darbo metu yra pailsėję, kitą darbo dieną būna labiau įsitraukę į darbą (Sonnetag, 2003). Tuo metu nepakankamai pailsėję darbuotojai nenoriai atsiduoda darbui, nes tai dar labiau pasitarnauja jų asmeninių išteklių praradimui ar eikvojimui (Hobfoll, 1998). Empiriniai tyrimai rodo, kad pavargę ir nepakankamai nuo darbo atsigavę darbuotojai linkę vengti darbo ar su darbu susijusių užduočių (Westman & Etzion, 2001). Be to, tyrimais (Sonnetag, 2003; Rothbard, 2001) nustatyta, jog vyrai nuo darbo atsigauna lėčiau, nei kad moterys, ir kad jie savo laisvalaikio metu daugiau laiko skiria su darbu susijusiai veiklai arba mažiau sugeba atsiriboti nuo darbo (Sonnetag, 2003; Sonnetag, 2001). Tai reiškia, kad vyrams reikia daugiau laiko atsigauti nuo darbo, tačiau tuo pat metu jie net ir savo poilsio laikotarpiu yra linkę užsiimti su darbu susijusia veikla, kuri jiems nepadedą pailsėti. Dėl to vyrai pailsi mažiau nei moterys (Sonnetag, 2003).

Tyrimais (Westman & Eden, 1997; de Bloom *et al.*, 2009) buvo atskleistas ir ribotas teigiamas kasmetinių atostogų poveikis darbuotojui. Westmanas ir Edenas (1997) atskleidė, kad darbuotojo išsekimas ar perdegimas sumažėja atostogų metu, tačiau darbuotojai sugrįžus į darbą, darbuotojo išsekimo ar perdegimo lygis greitai pasiekia iki kasmetinių atostogų buvusį lygį. Taigi, darbuotojui pradėjus dirbti, buvusių atostogų efektas greitai išnyksta (Westman & Etzion, 2001), todėl darbuotojams yra naudingesni trumpesni poilsio laikotarpiai. Tai reiškia, kad darbuotojai neturėtų savo poilsio nuo darbo nukelti į vėlesnį laikotarpį, pavyzdžiui, laukti kasmetinių atostogų, bet turėtų stengtis kasdien atsigauti nuo darbo, tam kad kitą darbo dieną galėtų būti darbingesniais ir (ar) energingesniais (Sonnetag, 2003). Be to, trumpesnės pertraukos darbo dienos metu (t.y, mikropertraukos) gali turėti teigiamą poveikį darbuotojui ir jo darbo atlikimui (Wendsche, Lohmann-Haislah, & Wegge, 2016; Zacher, Brailsford, & Parker, 2014). Nors iki šiol nėra iširta, kokios mikropertraukos ir kokia veikla mikropertraukų metu yra naudingiausia darbuotojui ir jo darbo efektyvumui po tokių pertraukų (Sonnetag, Venz, & Casper, 2017), tačiau panašu, kad fizinis aktyvumas (de Bloom, Kinnunen, & Korpela, 2015), taip pat neformali socialinė sąveika (Zacher, Brailsford, & Parker, 2014) vaidina teigiamą vaidmenį. Nagrinėjant dienos pertraukas, Kim, Park ir Niu (2017 m.) nustatė, kad socialinė veikla (pavyzdžiui, skambinimas draugams ir (ar) šeimos nariams, trumpųjų pranešimų siuntimas ir pan.), atpalaiduojanti veikla (pavyzdžiui, meditacija, raumenų tempimo pratimai ir pan.), kavos gėrimas ir kt. teigiamai veikia darbo efektyvumą, tačiau darbo dienos pabaigoje toks poveikis yra neigiamas. Tikriausiai nėra universalus veiklų rinkinio, kuris būtų naudingas visiems darbuotojams. Pavyzdžiui, Hunter ir Wu (2016) nustatė, jog, siekiant, kad darbuotojas galėtų atsijungti nuo darbo mikropertraukų metu, svarbu jog jis galėtų užsiimti mėgstama veikla.

Tyrimais nustatyta (Gidlow *et al.*, 2016; Hartig *et al.*, 2014; Beute, & de Kort, 2014 ir kt.), kad psichologiškai atsiriboti laisvalaikiu nuo darbo padeda ir aplinkos pakeitimas. Norint papildyti išekvotus asmeninius išteklius ypač tinka įsitraukimas į natūralią aplinką. Bet koks natūralių dirgiklių poveikis - fiziškai

būnant gamtoje, vazoninių augalų apsuptyje ar žvelgiant į gamtos vaizdus pro langą ar net į gamtos vaizdus - yra susijęs su psichologiniu atsiribojimu nuo darbo (Bratman ir kt., 2012 ; Hartig *et al.*, 2014).

Psichologinis atsiribojimas laisvalaikiu nuo darbo ir veikla, kuria darbuotojas užsiimama laisvalaikiu nėra tie veiksniai, kurie būtų nepriklausomi vienas nuo kito: tam tikros rūšies veikla palengvina, o ne trukdo darbuotojui psichologiškai atsiriboti nuo darbo laisvalaikiu. Pavyzdžiui, tyrimai parodė, kad fizinis aktyvumas nuspėja aukštą psichologinio atsiribojimo laisvalaikiu nuo darbo lygį (Feuerhahn, Sonnentag, & Woll, 2014; ten Brummelhuis & Bakker, 2012) bei aukštą atsipalaidavimo lygį (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Socialinė veikla, ypač bendra veikla su sutuoktiniu ar partneriu, yra susijusi su aukštu psichologiniu atsiribojimo nuo darbo lygiu (Hahn, Binnewies, & Dormann, 2014; ten Brummelhuis & Bakker, 2012) ir aukštu atsipalaidavimo lygiu (Hahn *et al.*, 2014; Ragsdale & Beehr, 2016; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Mažai pastangų reikalaujantis užsiėmimas laisvalaikio metu nuspėja aukštą atsipalaidavimo lygį (ten Brummelhuis & Bakker, 2012.).

Skerspjūvio tyrimų metu buvo nustatyta, kad žmonės, dirbantys labai įtemptus darbus (t.y., darbus, kuriems keliami dideli darbo reikalavimai ir kurių atlikimas yra mažai kontroliuojamas), mažiau užsiima fizine veikla nei tie žmonės, kurie dirba mažiau įtemptus darbus (Payne, Jones & Harris, 2002). Šias išvadas patvirtina ir meta-analizės duomenys: asmenys, kuriems keliami dideli darbo reikalavimai ir kurie pasižymi menka darbo kontrole, turi didžiausią fizinio neveiklumo riziką, lyginant juos su kitus darbus dirbančiais asmenimis (Fransson ir kt., 2012). Be to, žmonės, dirbantys labai įtemptą darbą, neturi žemesnių ketinimų sportuoti nei tie žmonės, kurie dirba mažai įtemptus darbus, tačiau dažniausiai žmonės, dirbantys labai įtemptą darbą, savo ketinimų neįgyvendina (Payne, Jones & Harris, 2002).

1.6. Įsitraukimo į darbą, darboholizmo bei išsekimo sąveika: darboholizmo, perfekcionizmo ir (ar) laisvalaikio vaidmuo

Darboholizmas ir įsitraukimo į darbą santykis gali būti suprantamas kaip dviejų skirtingos prigimties formų, patologinės ir, atitinkamai, sveikos, didelių investicijų į darbą sąveika (Di Stefano & Gaudiino, 2019). Todėl dauguma tyrimų (Birkeland & Buch, 2015; Snir & Harpaz, 2012), kuriuose analizuojamas darboholizmo ir įsitraukimo į darbą tarpusavio santykis, nagrinėjami būtent iš šios pozicijos.

Spėjama, kad jeigu darboholizmas ir įsitraukimas į darbą yra susiję kaip neigiama ir, kaip pozityvi per didelių investicijų į darbą forma, tai ir šių konstrukto veiksniai turėtų persidengti tarpusavyje. Didelės pastangos į darbą arba, kitais žodžiais tariant, perdėtas (besaikis) darbas yra tas veiksnys, kuris, kaip manoma, jungia nuo darboholizmo priklausomus darbuotojus ir į darbą įsitraukusius darbuotojus, nes tiek vieniems, tiek kitiems būdingos tendencijos peržengti darbo reikalavimų ir viršyti įprasto darbo laiko ribas. Atlikti tyrimai (Gorgievski, Bakker, & Schaufeli, 2010; Schaufeli *et al.*, 2006) atskleidė vidutinę teigiamą ryšį tarp perdėto darbo ir įsitraukimo į darbą lygio, o tarp įsitraukimo į darbą ir kompulsyvaus darbo nebuvo nustatyta statistiškai svarbaus ryšio. Tai leidžia kelti prielaidą, kad darboholizmą nuo įsitraukimo į darbą galima atskirti pagal kompulsyvaus darbo tendencijas. Kitaip tariant, darboholikai turi kompulsyvų poreikį dirbti, o į darbą įsitraukę individai dirba ne dėl to, kad negali atsispirti vidiniam poreikiui dirbti, bet dėl to, jog darbas jiems patinka ir yra malonus. Pavyzdžiui, tyrimais (Rodriguez-Sanchez, Hakanen, & Perhoniemi, 2012; Schaufeli *et al.*, 2008; Del Libano *et al.*, 2012) nustatyta, kad viena iš įsitraukimo dimensijų – pasinėrimas į darbą teigiamai koreliuoja su darboholizmu. Tokie rezultatai neturėtų labai stebinti, nes, kaip jau minėjome, pasinėrimas į darbą apibūdinamas kaip būseną, kuomet individas yra taip susikoncentravęs ir (ar) susidomėjęs savo darbu, kad dirbdamas praranda laiko nuovoką, jam tampa sunku atsitraukti nuo savo darbo (Schaufeli *et al.*, 2002). Manytina, kad tokią būseną patiria ir darboholikai, nors galimai nuo darboholizmo priklausomi darbuotojai gali savo pasinėrimą į darbą priimti labiau neigiamai, nei kad į darbą įsitraukę individai, kurie, ryšium su pasinėrimu į darbą, patiria teigiamas emocijas (Schaufeli *et al.*, 2002).

Kita tyrimų kryptis, yra susijusi su įsitraukimo į darbą bei darboholizmo sąveikos rezultatu. Tokiu rezultatu, kaip taisyklė, laikomi tam tikri padariniai. Vienas iš tokių padarinių yra perdegimas ar jo turinį sudarantis atskiras veiksnys – išsekimas. Darbo atlikimas reikalauja tam tikrų išteklių ir (ar) pastangų. Darbuotojas, kuris yra įsitraukęs į darbą, kaip darboholizmo atveju, daug dirba, todėl turi turėti tendenciją patirti tam tikrus neigiamus perdėto darbo padarinius – perdegimą, išsekimą.

Cherniss (1980) perdegimą įvardijo kaip procesą, kuriuo metu reaguojant į nuolatinį darbo krūvį su laiku į darbą įsitraukę darbuotojai turi tendenciją pasitraukti iš darbo. Jis aiškiai apibrėžė laikiną perdegimo raidos dinamiką ir pabrėžė įsitraukimo į darbą reikšmę perdegimo raidai. Panašiai įsitraukimo į darbą ir perdegimo vystymąsi yra apibūdinęs ir Freudembergeris (1974 m.). Jis iškelė prielaidą, kad perdegimas yra

labiau paplitęs tarp tų darbuotojų, kurie iš pradžių buvo labai motyvuoti ir įsitraukę į savo darbą, tačiau, vėliau, laikui bėgant, išsekvoja savo vidinius išteklius ir jaučiasi ne tokie energingi. Tokiu būdu, abu šie autoriai iškėlė hipotezę, kad laikui bėgant didelis įsitraukimas į darbą gali sukelti perdegimą (cit. iš Junker *et al.*, 2020). Tokį perdegimo ir tuo pačiu darbuotojo išsekimo formavimosi mechanizmą, kai pradžioje labai į darbą įsitraukę darbuotojai tampa darboholikais, o vėliau tampa ir nuo darbo išsekusiais darbuotojais, galima paaiškinti ir išmokymo teorija. Pagal kurią pradžioje į darbą labai įsitraukę darbuotojai pradeda perdėtai dirbti, nes jiems pats darbas yra įdomus, tačiau, vėliau, perdėtas darbas tampa įpročiu ir priveda prie kompulsyvaus darbo (darboholizmo) ir, atitinkamai, darbuotojų energingumo lygio sumažėjimo, o tai, savo ruožtu, gali paskatinti darbuotojų stipresnį išsekimą (Paluchowsky *et al.*, 2014).

Dauguma tyrimų rezultatų, kuriuose nebuvo vertinta kokią įtaka daro laiko veiksnys darbuotojo įsitraukimo darbą, darboholizmo ir perdegimo ar išsekimo ryšiui, rodo jog įsitraukimas į darbą yra teigiamas veiksnys, kuris mažina darbuotojo perdegimo ir (ar) išsekimo riziką (Clark *et al.*, 2016; Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011), o darboholizmas – neigiamas veiksnys, kuris, priešingai nei įsitraukimas į darbą, didina perdegimo ir (ar) išsekimo riziką. Taip pat tyrimų (Schaufeli *et al.*, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009) rezultatai rodo, kad įsitraukimas į darbą yra susijęs ir su geresne darbuotojų gerove, o darboholizmas ir perdegimas – su prastesne darbuotojų gerove (Schaufeli *et al.*, 2008). Naujausi tyrimai (pavyzdžiui, Junker *et al.*, 2020), kuriuose buvo įvertintas tarpinio veiksnio, t.y. laiko faktoriaus, poveikis įsitraukimui į darbą atskleidė, jog ryšys tarp įsitraukimo į darbą ir išsekimo dinamikos yra daug sudėtingesnis, nei kad buvo manyta anksčiau. Junker su kolegomis atliktas longitudinalinis tyrimas (2020) atskleidė, kad, nors pradiniai įsitraukimo į darbą ir išsekimo lygiai bei jų pokyčiai buvo neigiamai susiję, t.y. į darbą įsitraukę darbuotojai buvo mažiau išsekę, tačiau, laikui bėgant, jiems kilo didesnė rizika tapti išsekusiais, taigi, tuo pačiu tapti ir mažiau įsitraukusiais į darbą ateityje. Visgi, laikui bėgant išlieka tikimybė, kad tokių darbuotojų įsitraukimas į darbą išaugs (Junker *et al.*, 2020). Tokiu būdu, jei įsitraukimas į darbą ir išsekimas laikui bėgant kinta, manytina, kad tokį poveikį tų pačių darbuotojų įsitraukimo į darbą ir išsekimo dinamikai be laiko faktoriaus gali daryti ir kiti tarpiniai veiksniai, pavyzdžiui, darboholizmas, kuris yra laikytinas darbuotojo elgesio išraiškos veiksniumi. Darboholizmas gali būti tuo tarpiniu veiksniumi per kurį pradžioje į darbą įsitraukę darbuotojai, vėliau, dėl savo elgesio, tampa išsekusiais. Kaip jau anksčiau minėjome, tyrimais (pavyzdžiui, Tziner & Tanami, 2013; Van den Broeck *et al.*, 2011; Shimazu & Schaufeli, 2009) yra nustatyta, kad įsitraukimo į darbą bei darboholizmo tarpusavio sąveika gali būti teigiama, t.y., didėjant įsitraukimui į darbą, didėja ir darboholizmo lygis, nes įsitraukimas į darbą, kaip motyvuojantis veiksnys paskatina darbuotoją dirbti daugiau ir, atitinkamai, ilgiau, t.y. darboholišką elgesį. Šį teiginį taip pat sustiprina ir tas faktas, kad Tziner ir Tanami (2013) atliktas tyrimas atskleidė, kad darboholizmas yra susijęs tik su vidiniais veiksniais, kurie nėra susiję su organizacija, bei Metin (2010) tyrimas, kuris leido suformuluoti išvadą, kad darboholikai

yra tiesiog žmonės, kurie mėgsta dirbti (cit. iš Tziner & Tanami, 2013). Tokiu būdu, darboholizmas, kaip tam tikras tarpinis veiksnys, atsirandantis tarp įsitraukimo į darbą bei išsekimo, gali padidinti darbuotojo išsekimo lygį, lyginant su tuo darbuotojo išsekimo lygiu, kai tarpinio veiksnio (darboholizmo) tarp įsitraukimo į darbą ir išsekimo nėra.

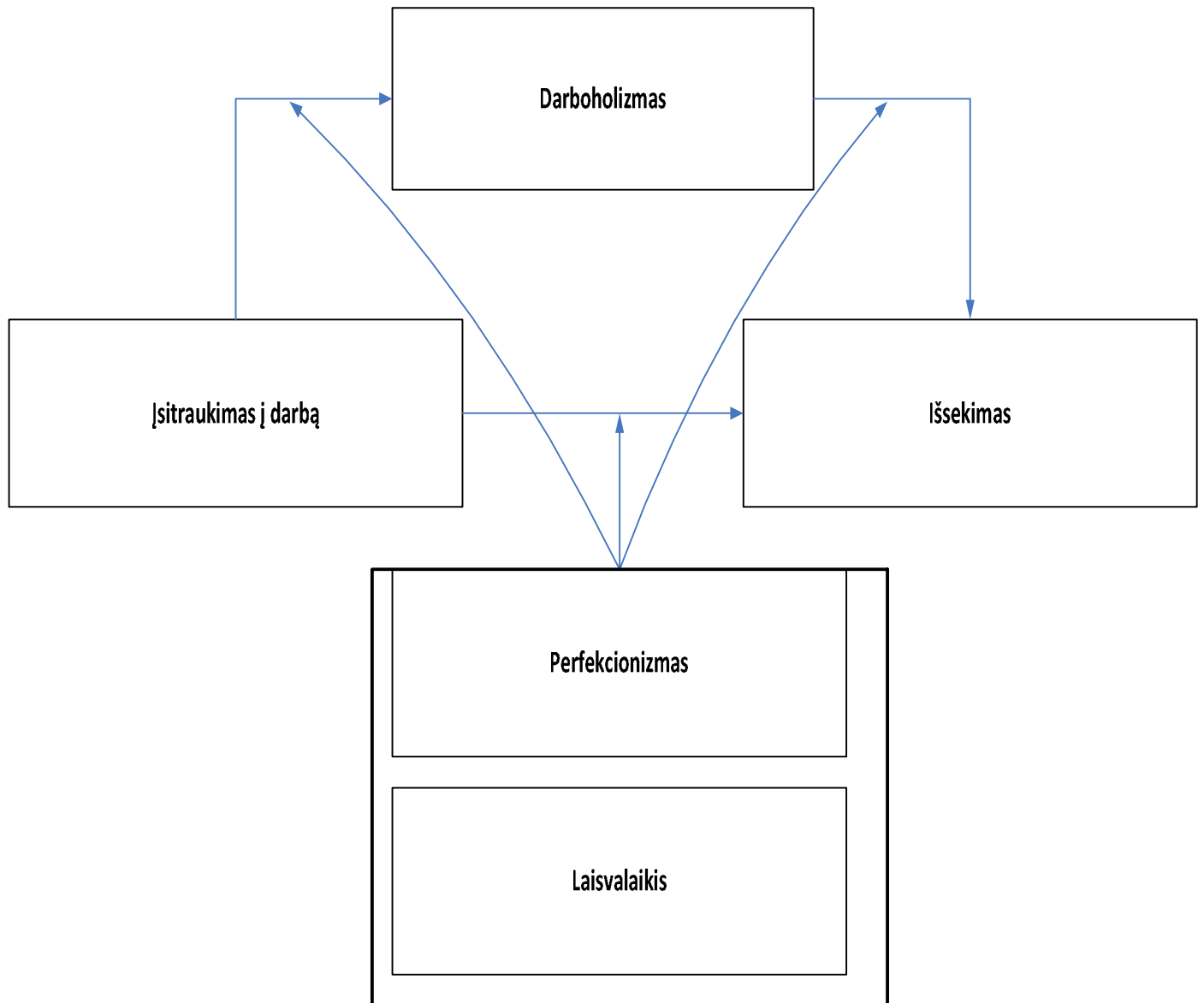
Kita vertus, ryšius tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo bei išsekimo gali veikti ir tokie veiksniai, kaip, antai, perfekcionizmas ir (ar) laisvalaikis. Bovornusvakool su kolegomis atliktas tyrimas (2012) atskleidė, kad perfekcionizmas gali būti tuo veiksniumi, kuris pasitarnauja darbuotojo darboholizmo išraiškos tendencijų augimui. Pasak Bovornusvakool ir jo kolegų kai kuriais atvejais darboholizmas gali tapti ta socialiai priimtina priemone, kurios pagalba darbuotojas gali išreikšti savo perfekcionistinius polinkius (Bovornusvakool *et al.*, 2012). Tyrimais nustatyta, kad tarp perfekcionizmo ir darboholizmo yra teigiama sąveika (Clark *et al.*, 2010; Taris *et al.*, 2010). Visų pirma, teigiama sąveika yra nustatyta tarp socialiai išreikšto perfekcionizmo ir darboholizmo (Taris *et al.*, 2010). Literatūroje teigiama, kad darboholikai pasižymi panašiomis elgesio tendencijomis kaip ir perfekcionistai (Burke *et al.*, 2006). Pernelyg didelis perfekcionisto rūpestis dėl dažnai nesvarbių detalių užima daug jo darbo laiko ir mažina darbo efektyvumą. Perfekcionistai linkę jau atliktą darbą vėl ir vėl tikrinti bei nagrinėti dėl galimai paliktų klaidų, dėl to jie neskuba vykdyti kitų užduočių, galbūt, turinčių didesnę prioritetą (Tziner & Tanami, 2013).

Pažymėtina, kad asmenys, turintys didelę perfekcionizmo tendenciją yra labiau linkę patirti įvairių tipų stresą ir ligų simptomus, įskaitant ir perdegimą ar išsekimą (Falco, *et al.*, 2014). Baimė nebūti įvertintam ar priimtam dėl galimų klaidų arba nesugebėjimo pasiekti kitų žmonių standartus (socialiai išreikštas perfekcionizmas) gali paskatinti darbuotoją pasirinkti tokį elgesio modelį, kuris išsekina jo turimus psichinius ir emocinius išteklius bei turimos energijos rezervą. Atlikti tyrimai (Childs & Stoeber, 2010, 2012; Taris *et al.*, 2010) atskleidė teigiamą ryšį tarp socialiai išreikšto perfekcionizmo ir perdegimo bei išsekimo. Kita vertus, negausūs tyrimai taip pat atskleidė ir teigiamą sąveiką tarp įsitraukimo į darbą ir socialiai išreikšto perfekcionizmo (Childs & Stoeber, 2010; Tziner & Tanami, 2013). Socialiai išreikštas perfekcionizmas teigiamai koreliuoja su energingumu, kuris yra vienas iš įsitraukimo į darbą veiksnių (Childs & Stoeber, 2010). Tokiu būdu, manytina, kad socialiai išreikštas perfekcionizmas gali būti vienu iš tų tarpinių veiksnių, kurie vienaip ar kitaip gali paveikti ryšius tarp: darboholizmo ir išsekimo; įsitraukimo į darbą ir išsekimo bei tarp įsitraukimo į darbą ir darboholizmo. Manytina, kad perfekcionizmas, veikdamas, kaip tam tikras tarpinis veiksnys, tarp įsitraukimo į darbą ir išsekimo gali susilpninti šį ryšį, o veikdamas tarp įsitraukimo į darbą ir darboholizmo bei tarp darboholizmo ir išsekimo, gali sustiprinti jau esamus ryšius.

Laisvalaikis yra dar vienas veiksnys, kuris gali paveikti ryšius tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo. Tyrimų (Amstad *et al.*, 2011; Hecht & Boies, 2009) rezultatai rodo, kad ne tik įvairūs stresoriai, bet ir laisvalaikio patirtys daro poveikį darbuotojų sveikatai ir (ar) gerovei. Darbuotojai, kurie sugeba

laisvalaikiu atitrūkti nuo darbo ir tokiu būdu atsigauti, pasižymi, pavyzdžiui, geresne sveikata, lyginant juos su tais darbuotojais, kurie nesugeba arba mažiau sugeba tai padaryti (Demerouti *et al.*, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007). Be to, atlikti tyrimai atskleidė, kad negalėjimas ar nesugebėjimas psichologiškai atsiriboti nuo darbo laisvalaikiu yra susijęs su padidėjusiu perdegimo lygiu ir ypač išsekimu (Fritz *et al.*, 2010; Siltaloppi *et al.*, 2009) bei, kad laikui bėgant laisvalaikis gali nuspėti išsekimo lygio padidėjimą (Söderström *et al.*, 2012; Sonnentag *et al.*, 2010). Kita vertus, gali būti ir priešingai: darbuotojams, patiriantiems išsekimą (tai ypač būdinga tiems darbuotojams, kurių darboholizmo lygis yra aukštas), gali būti vis sunkiau psichologiškai atsiriboti nuo darbo, nes jie visą savo laisvalaikio laiką, energiją jie skiria ar išekvoja darbui. Tokiu būdu, laisvalaikis gali būti tuo svarbiu (moderuojančiu) veiksniu, kuris gali paveikti ryšius tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo, t.y. laisvalaikio nebuvimas gali susilpninti šį ryšį tarp įsitraukimo į darbą ir išsekimo, o veikdamas tarp įsitraukimo į darbą ir darboholizmo bei tarp darboholizmo ir išsekimo – sustiprinti.

1.7. Tyrimo schema



1 pav. Darbuotojų perfekcionizmo ir laisvalaikio sąsajų su įsitraukimu į darbą, darboholizmu bei išsekimu tyrimo schema

1.8. Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Tyrimo tikslais – įvertinti Lietuvos įmonėse ir organizacijose dirbančių darbuotojų perfekcionizmo, darbuotojų laisvalaikio tendencijų santykį su jų įsitraukimu į darbą, darboholizmu bei išsekimu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Ištirti darbuotojų įsitraukimo į darbą, darboholizmo, išsekimo, perfekcionizmo raišką ir laisvalaikio praleidimo tendencijas bei įvertinti įsitraukimo į darbą, darboholizmo, išsekimo, perfekcionizmo raišką, laisvalaikio tendencijas, atsižvelgiant į darbuotojų lytį, amžių, išsilavinimą, darbo stažą, darbo sektorių, darbo statusą, darbo pobūdį ir (ar) vadovavimą.
2. Ištirti darbuotojų darboholizmo, įsitraukimo į darbą, išsekimo, perfekcionizmo ir laisvalaikio tarpusavio sąsajas.
3. Išsiaiškinti ar darbuotojų perfekcionizmas, laisvalaikio praleidimo formos gali koreguoti ryšius tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo.
4. Išsiaiškinti ar darboholizmas gali būti medijuojančiu veiksniu tarp įsitraukimo į darbą ir išsekimo.

2. TYRIMO METODIKA

2.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvių parinkimui buvo pasitelktas netikimybinis patogiosios (proginės) atrankos būdas: į imtį buvo įtraukiami tie darbuotojai, kurie buvo lengviausiai prienami. Formuojant tiriamų darbuotojų imtį buvo laikomasi šių sąlygų: (a) tiriamieji anketavimo metu turėjo turėti darbinius santykius, (b) stengtasi išlaikyti balansą tarp lyčių, (c) stengtasi, kad būtų apklausti įvairių amžiaus grupių darbuotojai. Apklausa buvo atliekama 2020 m. kovo – balandžio mėnesiais. Apklausti buvo 154 asmenys: 69 vyrai (44,8 %) ir 85 moterys (55,2 %).

Tyrimo dalyvavusių asmenų pasiskirstymas:

1) pagal išsilavinimą:

144 (93,5%) dalyvavę tyrimo asmenys turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą, aukštąjį neuniversitetinį arba kolegini išsilavinimą turėjo 5 (3,2 %), aukštesnįjį arba specialų vidurinį išsilavinimą - 2 (1,3 %) ir vidurinį - 3 (1,9%) darbuotojų.

2) pagal darbo pobūdį:

Apklauskos atlikimo metu sėdimą darbą dirbo 127 (82,5%) darbuotojų (iš jų ir 27 (17,5%) darbuotojai (10 (6,5%) moterų ir 17 (11%) vyrų) savo darbo nepriskyrė sėdimam darbui.

3) pagal darbo sektorių:

viešajame sektoriuje dirbo 130 (84,4 %) apklausti darbuotojai, iš jų 60 (39 %) vyrų ir 70 (45,5%) moterų ir atitinkamai privačiame sektoriuje – 24 (15,6%) darbuotojų, iš jų 9 (5,8%) vyrai ir 15 (9,7 %) moterų.

4) pagal darbinį statusą:

darbuotojai pasiskirstė taip: (a) darbdaviais save įsivardino 2 (1,3%) respondentai (visi jie vyrai; 1,3%); (b) samdomi darbuotojai – 42 (27,3%), iš jų 10 (6,5%) vyrai ir 32 (20,8%) moterys; (c) asmuo dirbantis savarankiškai be samdomų darbuotojų – 1 (moteris; 0,6%); (d) valstybės tarnautojai – 16 (10,4%), iš jų – 1 vyras (0,6%) ir 15 moterų (9,7%); (e) politikai – 1 (vyras; 0,6%); (f) pareigūnai – 91 (59,1%), iš jų – 37 (24%) moterys ir 54 (35%) vyrai; (g) kita – 1 (vyras; 0,6%).

61 (39,6%) darbuotojai (38 (24,7%) vyrų ir 23 (57,1%) moterų) vadovavo kitiems darbuotojams ir, atitinkamai, 93 (60,4%) darbuotojai kitiems nevadovavo (62 (40,3%) moterys ir 31 (20,1%) vyrai).

5) pagal amžiaus grupes tyrimo dalyvių pasiskirstymas pateiktas 1 lentelėje:

1 lentelė. Pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

Amžiaus grupė	Skaičius	Proc.
29 ir mažiau metų	14	9,1
30 – 45 metų	66	42,9
46 –55 metų	55	35,7
56 –65 metų	18	11,7
66 ir daugiau metų	1	0,6

6) pagal darbo stažą respondentų pasiskirstymas pateiktas 2 lentelėje:

2 lentelė. Pasiskirstymas pagal darbo stažą

Darbo stažas	Skaičius	Proc.
iki 1 metų	1	0,6
nuo 1 iki 5 metų	11	7,1
nuo 6 iki 10 metų	8	5,2
nuo 11 iki 20 metų	49	31,8
nuo 21 iki 30 metų	67	43,5
virš 31 metų	18	11,7

2.2. Tyrimo instrumentai

(1) *Utrecht Work Engagement Scale – 9 (UWES – 9, liet. Įsitraukimo į darbą skalė – 9, Schaufeli & Bakke, 2004, toliau – UWES – 9)*, yra skirta įsitraukimui į darbą tirti.

UWES – 9 yra trumpoji *UWES* versija, kurią sudaro 9 teiginiai (pavyzdžiui, „Aš esu kupinas entuziazmo“; „Atsikėlęs ryte noriu eiti į darbą“; „Aš esu visiškai pasinėręs į savo darbą“). Teiginiai vertinami pagal 7 balų skalę, kur 0 reiškia „niekada“, o 6 - „visada“. Lietuvišką šio klausimyno versiją yra adaptavusios J. Lazauskaitė–Zabielskė ir I. Urbanavičiūtė (2018).

UWES – 9 klausimyną šio klausimyno autoriai leidžia naudoti tyrimams be atskiro prašymo, jei tyrimai vykdomi nekomerciniais tikslais, t.y. už atliekamus tyrimus neimant užmokesčio ar atlygio (<https://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/>).

UWES – 9 klausimyną sudaro trys subskalės: *Energingumo* (3 teiginiai), *Atsidavimo darbui* (3 teiginiai) ir *Pasinėrimo į darbą* (3 teiginiai). *Energingumo* subskalė atspindi aukštą energijos lygį, psichinį atsparumą dirbant, pastangų investavimą bei atkaklumą susiduriant sunkumais. *Atsidavimo darbui* subskalė nusako prasmės ir įkvėpimo patyrimą darbe, entuziazmo, įkvėpimo ir pasididžiavimo jausmus. *Pasinėrimo į darbą* subskalė atspindi visišką įnikimą į darbą, labai didelį susidomėjimą darbu, kuomet dirbant prarandama laiko nuovoka ir tampa sunku atsitraukti nuo darbo (Schaufeli & Bakker, 2004).

UWES – 9 klausimynas pasižymi geromis psichometrinėmis charakteristikomis (Schaufeli & Bakker, 2004):

3 lentelė. UWES – 9 klausimyno ir jo skalių patikimumas

<i>Pavadinimas</i>	<i>Cronbacho α reikšmės</i>
UWES – 9 klausimynas	0,85 – 0,94
Energingumo skalė	0,75 – 0,91
Atsidavimo darbui skalė	0,83 – 0,93
Pasinėrimo į darbą skalė	0,75 – 0,94

Šio tyrimo metu UWES – 9 klausimyno ir jo subskalių gautos Cronbacho alfa reikšmės pateikiamos 4 lentelėje.

Siekiant patikrinti kelis faktorius sudaro UWES – 9 klausimyno teiginiai, buvo atlikta principinių komponenčių faktorių analizė su *Varimax* sukiniu. Rezultatai parodė, kad duomenys tinka faktorių analizei: $KMO = 0,879$ ($\geq 0,6$), o *Bartleto* kriterijus $p=0,000$ ($p < 0,05$), $df=36$. UWES – 9 klausimyno teiginiai sudaro tris faktorius ir paaiškina 76 % duomenų išsibarstymo. Faktorių svoriai kiekviename faktoriuje svyruoja nuo 0,931 iki 0,523.

4 lentelė. UWES – 9 klausimyno ir jo skalių patikimumas

<i>Pavadinimas</i>	<i>Cronbacho α reikšmės</i>	<i>Teiginių skaičius</i>	<i>Teiginių pavyzdys</i>
UWES – 9 klausimynas	0,899	9	Aš esu kupinas entuziazmo
Energingumo skalė	0,822	3	Savo darbe aš jaučiuosi kupinas energijos
Atsidavimo darbui skalė	0,817	3	Mano darbas mane įkvepia
Pasinėrimo į darbą skalė	0,684	3	Aš esu visiškai pasinėręs į savo darbą

(2) *Dutch Work Addiction Scale (DUWAS* liet., *Olandijos priklausomybės nuo darbo klausimynas*; Schaufeli & Taris, 2004), pasirinktas darboholizmo tyrimui.

DUWAS sudaro 10 teiginių (pavyzdžiui, Nuolat skubu ir tarsi lenktyniauju su laiku; Man svarbu sunkiai dirbti, nei jei nesidžiaugiu tuo, ką darau; Man sunku atsipalaiduoti, kai nedirbu). Teiginiai vertinami pagal 4 balų Likerto skalę, kur 1 reiškia „(beveik) niekada“, o 4 – „(beveik) visada“.

DUWAS klausimyną šio klausimyno autoriai leidžia naudoti tyrimams be atskiro prašymo, jei tyrimai vykdomi nekomerciniais tikslais, t.y. už atliekamus tyrimus neimant užmokesčio ar atlygio (<https://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/>).

DUWAS klausimyną sudaro dvi subskalės į kurių turinį įeina po penkis teiginius: *Perdėto darbo* (angl. *working excessively*) ir *Kompulsyvaus darbo* (angl. *working compulsively*). Šių subskalių, kurių vidinio suderintumo Cronbacho alfa reikšmės yra: *Perdėto darbo* subskalės – 0,72; *Kompulsyvaus darbo* – 0,80. Šio klausimyno bendras Cronbach α yra 0,82 (Rantanen *et al.* 2014).

Šio tyrimo metu *DUWAS* klausimyno ir jo subskalių gautos Cronbacho alfa reikšmės pateikiamos 5 lentelėje.

5 lentelė. *DUWAS* klausimyno ir jo subskalių patikimumas

<i>Pavadinimas</i>	<i>Cronbacho α reikšmės</i>	<i>Teiginių skaičius</i>	<i>Teiginių pavyzdys</i>
<i>DUWAS</i> klausimynas	0,809	10	Man sunku atsipalaiduoti kai nedirbu
Perdėto darbo subskalė	0,733	5	Nuolat skubu ir tarsi lenktyniauju su laiku
Kompulsyvaus darbo subskalė	0,678	5	Jaučiuosi kaltas kai pasiimu laisvadienį

Siekiant patikrinti kelis faktorius sudaro *DUWAS* klausimyno teiginiai, buvo atlikta principinių komponentų faktorių analizė su *Varimax* sukiniu. Rezultatai parodė, kad duomenys tinka faktorių analizei: $KMO = 0,818$ ($\geq 0,6$), *Bartleto* kriterijus $p=0,000$ ($p < 0,05$), $df=45$. *DUWAS* klausimyno teiginiai sudaro du faktorius (kaip ir nurodo klausimyno autoriai) ir paaiškina 48 % duomenų išsibarstymo. Faktorių svoriai kiekviename faktoriuje svyruoja nuo 0,732 iki 0,568.

(3) Perfekcionizmo tyrimui buvo pasirinktas Perfekcionistinio savęs pateikimo klausimynas (angl. The Perfectionistic Self-Presentation Scale – PSPS; Hewitt, Flett, Sherry, Habke, Parkin, *et al.* (2003); toliau – *PSPS*). Šis klausimynas skirtas socialiai priimtino (socialiai išreikšto) perfekcionizmo tyrimui (Hewitt *et al.*, 2003), t.y. idealizuotam savęs pristatymui kitiems. *PSPS* atspindi stilistinę perfekcionizmo tendenciją išraišką ir puikiai koreliuoja su perfekcionizmo savybių aspektais (Hewitt *et al.*, 2003; Flett & Hewitt, 2015).

PSPS klausimyną sudaro 27 teiginiai (pavyzdžiui: „Aš nuolat turiu kontroliuoti savo veiksmus“; „Visada stengiuosi viską atlikti tobulai“; „Aš nuolat turiu kontroliuoti savo veiksmus“ ir kt.) į kuriuos respondentai turi atsakyti pagal 7 balų Likerto skalę, kur 1 reiškia „visiškai nesutinku“, o 7 – „visiškai sutinku“. *PSPS* sudaro trys subskalės: *Perfekcionistinio savęs pateikimo* (angl. Perfectionistic Self Promotion), *Trūkumų nedemonstravimo* (angl. Nondisplay of Imperfections) ir *Netobulumo neatskleidimo visuomenei* (angl. Nondisclosure of Imperfections for Community).

PSPS klausimynas yra laisvai prienamas ir jis gali būti naudojamas tyrimams be atskiro prašymo ir (ar) leidimo (<https://hewittlab.psych.ubc.ca/measures-3/>; <http://hub.salford.ac.uk/psytech/perfectionistic-self-presentation-scale-psps/>; <https://hewittlab.psych.ubc.ca/measures-3/perfectionistic-self-presentation-scale/>).

PSPS klausimyno bendras Cronbach α siekia 0,83 ir daugiau (Flett & Hewitt, 2015).

Šio tyrimo metu *PSPS* klausimyno ir jo subskalių gautos Cronbacho alfa reikšmės pateikiamos 6 lentelėje.

6 lentelė. PSPS klausimyno ir jo subskalių patikimumas

<i>Pavadinimas</i>	<i>Cronbacho α reikšmės</i>	<i>Teiginių skaičius</i>	<i>Teiginių pavyzdys</i>
PSPS klausimynas	0,858	27	Aš ilgai mėstau apie padarytas klaidas
Perfektionistinio savęs pateikimo subskalė	0,806	10	Visada stengiuosi viską atlikti tobulai
Trūkumų nedemonstravimo subskalė	0,733	10	Aš nesuku sau galvos, jei kiti žmonės daro klaidas
Netobulumo neatskleidimo visuomenei subskalė	0,483	7	Aš niekada nekalbu kitiems kaip sunkiai dirbu

Siekiant patikrinti kelis faktorius sudaro PSPS klausimyno teiginiai, buvo atlikta principinių komponentų faktorių analizė su *Varimax* sukiniu. Rezultatai parodė, kad duomenys tinka faktorių analizei: $KMO = 0,781$ ($\geq 0,6$), *Bartleto* kriterijus $p=0,000$ ($p < 0,05$), $df=351$. PSPS klausimyno teiginiai sudaro tris faktorius ir paaiškina 40 % duomenų išsibarstymo. Faktorių svoriai kiekviename faktoriuje svyruoja nuo 0,723 iki 0,297.

(4) Išsekimo tyrimui buvo pasirinkta Perdegimo vertinimo klausimyno (angl. Burnout Assessment Tool – *BAT*; Schaufeli, De Witte, & Desart, (2019), toliau –*BAT*) išsekimo (angl. Exhaustion) subskalė. *BAT* išsekimo subskalę sudaro 8 teiginiai (pavyzdžiui: „Darbe jaučiuosi psichiškai išsekęs“; „Prabudus ryte, man trūksta energijos, kad galėčiau pradėti naują darbo dieną“; Po darbo dienos man yra sunku atstatyti prarastą energiją“ ir kt.) į kuriuos respondentai turi atsakyti pagal 5 balų Likerto skalę, kur 1 reiškia „niekada“, o 5 – „visada“.

BAT klausimyną šio klausimyno autoriai leidžia naudoti tyrimams be atskiro prašymo (http://burnoutassessmenttool.be/project_eng/).

BAT išsekimo subskalės vidinio suderintumo Cronbacho alfa yra 0,92 – 0,94 (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2019, p.50). Šio tyrimo metu *BAT* išsekimo subskalės Cronbacho alfa yra 0,884.

(5) Laisvalaikio praleidimo įvertinimui buvo specialiai šiam darbui sukurtas 18 teiginių klausimynas, siekiant išsiaiškinti kokioms laisvalaikio praleidimo formoms respondentai atiduoda prioritetą (pavyzdžiui: „Laisvu nuo darbo metu aš paprastai užsiimu visuomenine veikla“; „Po darbo, aš stengiuosi užsiimti aktyvia fizine veikla (einu pasivaikščioti, sportuoju, šoku, keliauju, dirbu sode ir pan.)“; „Laisvalaikio aš neturiu, nes visą laiką dirbu, mokausi arba rūpinuosi savo šeima“ ir kt.) į kuriuos respondentai turi atsakyti pagal 5 balų Likerto skalę, kur 1 reiškia „visiškai nesutinku“, o 5 – „visiškai sutinku“.

Siekiant nustatyti kelis konstruktus sudaro *Laisvalaikio praleidimo* klausimyno teiginiai, buvo atlikta principinių komponentų faktorių analizė su *Varimax* sukiniu. Rezultatai parodė, kad duomenys tinka

faktorių analizei: $KMO = 0,676 (\geq 0,6)$, Bartleto kriterijus $p=0,000 (p<0,05)$, $df=153$. *Laisvalaikio praleidimo* klausimyno teiginiai sudaro keturis faktorius ir paaiškina 53 % duomenų išsibarstymo. Faktorių svoriai 1 faktoriuje (*Pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis*) svyruoja nuo 0,886 iki 0,501; 2 faktoriuje (*Laisvalaikis namuose*) faktorių svoriai svyruoja nuo 0,787 iki – 0,491; 3 faktoriuje (*Laisvalaikis už namų ribų*) faktorių svoriai svyruoja nuo 0,747 iki 0,477; 4 faktoriuje (*Padedantis nuo darbo atitrūkti laisvalaikis*) faktorių svoriai svyruoja nuo 0,635 iki 0,413.

Laisvalaikio praleidimo klausimyno ir jo subskalių gautos Cronbacho alfa reikšmės pateikiamos 7 lentelėje.

7 lentelė. *Laisvalaikio praleidimo klausimyno ir jo subskalių patikimumas*

<i>Pavadinimas</i>	<i>Cronbacho α reikšmės</i>	<i>Teiginių skaičius</i>	<i>Teiginių pavyzdys</i>
<i>Laisvalaikio praleidimo klausimynas</i>	0,664	18	Laisvalaikį aš skiriu bendravimui su draugais, šeimos nariais ir (ar) kitais žmonėmis
Pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis	0,841	4	Laisvalaikiu aš užsiimu veikla, kuri man patinka
Laisvalaikis namuose	0,719	4	Laisvalaikiu aš dažniausiai naršau internete arba žaidžiu kompiuterinius žaidimus
Laisvalaikis už namų ribų	0,639	4	Laisvu nuo darbo metu paprastai aš užsiimu visuomenine veikla
Padedantis nuo darbo atitrūkti laisvalaikis	0,498	6	Laisvalaikiu aš visai negalvoju apie darbą

2.3. Tyrimo eiga

Taikant netikimybinį patogiosios (proginės) atrankos būdą buvo atsirenkami žmonės ir prašoma jų sudalyvauti atliekamame tyrime. Iki paskelbiant karantiną šalyje kiekvienam sutikusiam dalyvauti tyrime žmogui buvo įteikiamas vokas su anketa. Po karantino paskelbimo buvo parengta elektroninė anketos versija ir anketa buvo platinta internetu (per elektroninį pašta).

Anketos turinį sudarė šie tyrimo instrumentai: (a) anketa, skirta surinkti bendrus sociodemografinius duomenis apie tyrime dalyvaujančius asmenis; (b) *UWES* – 9 klausimynas, skirtas įsitraukimui į darbą tirti; (c) *DUWAS* klausimynas, skirtas darboholizmo apraiškų tyrimui; (d) *BAT* išsekimo klausimynas, skirtas išsekimo tyrimui; e) *PSPS* klausimynas, skirtas perfekcionizmo tyrimui; f) *Laisvalaikio praleidimo* klausimynas, skirtas laisvalaikio praleidimo įvertinimui. Visų tiriamųjų dalyvavimas tyrime buvo savanoriškas.

Prieš įteikiant popierinį anketos variantą, tiriamiesiems buvo pateikta instrukcija: (1) išaiškintas tyrimo tikslas; (2) atkreiptas dėmesys, kad asmenų, kurių prašoma dalyvauti tyrime, dalyvavimas yra labai svarbus, nes tai gali padėti gauti įvairiose srityse dirbančių žmonių nuomones apie darbo sąlygas ir (ar) laisvalaikio praleidimo formas, kurios gali paveikti darbuotojo savijautą; (3) atkreiptas dėmesys, kad anketose pateikti klausimai nėra atviro tipo, ir jei žmogus sutiks dalyvauti tyrime jam nereikės nieko rašyti, o tik turės atitinkamoje vietoje pažymėti tą teiginį, kuris geriausiai atspindi jo nuomonę ar elgesį; (4) atkreiptas dėmesys, kad tyrimą vykdančias asmuo, laikydamasis tyrėjų etikos kodekso nuostatų, užtikrina informacijos, kuri bus patikėta tyrimą vykdančiam žmogui, anonimiškumą ir visišką konfidencialumą, nes duomenų analizei bus panaudojami tik apibendrinti apklausos rezultatai.

Iki karantino paskelbimo asmenims, sutikusiems dalyvauti tyrime, buvo įteikti vokai su anketų klausimais ir kiekvienam dalyviui asmeniškai dar kartą žodžiu buvo paaiškinta, kaip reikėtų užpildyti anketas ir kokių būdu jas reikėtų gražinti tyrimą vykdančiam asmeniui. Po karantino paskelbimo, prašymas dalyvauti tyrime ir trumpa instrukcija buvo išdėstyta elektroniniame laiške, kuriuo buvo prašoma sudalyvauti tyrime, paaiškintas tyrimo tikslas ir paaiškinta kokia forma reikėtų gražinti užpildytas elektronines anketas, tam kad nebūtų pažeistas jas užpildžiusių respondentų anonimiškumas.

Tyrimo metu buvo išdalintos 190 anketos, iš jų 163 užpildytos anketos grįžo tyrimą atliekančiam asmeniui (27 anketos nebuvo gražintos). Iš 163 grįžusių anketų 9 anketose nebuvo atsakyta į visus pateiktus klausimus (teiginius), todėl šių anketų duomenys nebuvo naudoti tyrime.

2.4. Duomenų analizės metodai

Anketoje ir klausimynuose pateikti duomenys buvo tvarkomi (analizuojami) naudojantis *Microsoft Windows* programoms pritaikytu statistiniu duomenų analizės paketu „*IBM SPSS Statistics*“ *Version 20*. Šia

programa buvo skaičiuota aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai), skalių patikimumas (Cronbacho α). Jei *Cronbacho* α koeficientas siekė 0,6 ir daugiau, buvo laikoma, kad skalė ar klausimų grupė yra suderinta (Pakalniškienė, 2012, p.11) ir gali būti naudojama skaičiavimuose.

Siekiant patikrinti tyrimui naudotų *UWES – 9*, *DUWAS*, *PSPS*, *Laisvalaikio praleidimo* klausimynų ir jų subskalių bei *BAT* išsekimo subskalės validumą buvo naudota principinių komponentų faktorių analizė su *Varimax* sukiniu.

Prieš apdorojant gautus pirminius duomenis buvo patikrintas ketinamų naudoti skalių skirstinių normalumas. Ar duomenys tenkina normaliojo pasiskirstymo sąlygas buvo tikrinta naudojant *Kolmogorovo–Smirnov*o kriterijų. Visi darbe naudojami kintamieji buvo normaliai pasiskirstę.

Skirtingų dviejų grupių vidurkių palyginimui buvo naudojamas parametrinis *Stjudento t* kriterijus nepriklausomoms imtims, daugiau nei dviejų grupių vidurkių palyginimui buvo naudojama *vienfaktorinė dispersinė analizė (One–Way ANOVA)*. Taip pat sąveikai tarp trijų ir daugiau nepriklausomų kintamųjų įvertinti buvo naudota daugiamatė dispersinė analizė (angl. *Multivariate Analysis of Variance, MANOVA*). Siekiant iširti ar vieni konstruktai (veiksniai) gali nuspėti kitus, buvo taikyta daugialypė tiesinė regresija, o koreliaciniams ryšiams nustatyti, tam, kad įsitikinti, jog galima naudoti *MANOVA*, buvo taikytas *Pearson* koreliacijos koeficientas. Gauti rezultatai buvo laikomi statistiškai reikšmingais, jeigu jie atitiko reikšmingumo lygmenį $p < 0,05$, išskyrus *Pearson* koreliaciją, ji buvo laikoma statistiškai reikšminga, jei atitiko reikšmingumo lygmenį $p < 0,01$.

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1. Darbuotojų darboholizmo, įsitraukimo į darbą, išsekimo ir perfekcionizmo raiška

3.1.1. Darbuotojų darboholizmo raiška

Darbuotojų darboholizmo raiškai nustatyti naudojome aprašomąją statistiką. Darbuotojų darboholizmo raiška pateikiama 8 lentelėje.

8 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas pagal darboholizmo lygius

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Aukštas darboholizmo lygis</i>							
Vyrai	16	2,62	0,14	2,50	2,59	2,50	2,90
Moterys	23	2,83	0,28	2,50	2,79	2,50	3,40
Bendras	39	2,74	0,25	2,50	2,69	2,50	3,40
<i>Vidutinis darboholizmo lygis</i>							
Vyrai	15	2,31	0,74	2,30	2,32	2,20	4,0
Moterys	21	2,27	0,78	2,20	2,26	2,20	2,40
Bendras	36	2,29	0,78	2,30	2,28	2,20	2,40
<i>Žemas darboholizmo lygis</i>							
Vyrai	38	1,67	0,28	1,90	1,70	1,0	2,10
Moterys	41	1,77	0,22	1,80	1,78	1,20	2,10
Bendras	79	1,72	0,25	1,80	1,72	1,0	2,10

Pastaba: N- respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, Min - minimalus įvertis, Max - maksimalus įvertis.

Tokiu būdu, iš 154 apklaustų darbuotojų 39 darbuotojai (25,32 %) yra labai priklausomi nuo darbo, t.y. jie pasižymi aukšta darboholizmo raiška, 79 darbuotojai (51,30 %) yra nelinkę persidirbti ir nėra priklausomi nuo darbo (t.y., šių darbuotojų darboholizmo lygis yra žemas) ir 36 darbuotojai (23,38 %) yra lengvai priklausomi nuo darbo (jų darboholizmo lygis yra vidutinis).

Įvertinant, kad Flowers ir Robinsono nuomone, jog darbuotojų pasiskirstymą į darboholikus ir nedarboholikus geriausiai turėtų atspindėti kompulsyvių tendencijų (Kompulsyvaus darbo) skalė (Flowers & Robinson, 2002), apskaičiavome darbuotojų kompulsyvių tendencijų (kompulsyvaus darbo) raišką. Darbuotojų kompulsyvaus darbo raiškai nustatyti naudojome aprašomąją statistiką. Rezultatų duomenys pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Kompulsyvaus darbo raiška

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Bendra raiška</i>							
Bendras įvertis	154	1,92	0,51	1,60	1,87	1,0	3,20
<i>Aukšta raiška</i>							
Vyrai	12	2,48	0,13	2,40	2,47	2,40	2,80
Moterys	26	2,68	0,26	2,40	2,65	2,40	3,20
Bendras	38	2,62	0,24	2,40	2,57	2,40	3,20
<i>Vidutinė raiška</i>							
Vyrai	29	1,99	0,17	1,80	1,99	1,80	2,20
Moterys	27	1,98	0,15	2,0	1,97	1,80	2,20

Lentelės tęsinys

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
Bendras	56	1,98	0,16	1,80	1,98	1,80	2,20
<i>Žema raiška</i>							
Vyrai	28	1,38	0,23	1,60	1,42	1,0	1,60
Moterys	32	1,44	0,17	1,40	1,46	1,0	1,60
Bendras	60	1,41	0,20	1,60	1,45	1,0	1,60

Pastaba: N- respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, Min - minimalus įvertis, Max - maksimalus įvertis.

Nustatyta, kad aukštas kompulsyvumo lygis būdingas 38 tyrimo dalyviams (24,7%), t.y., 26 moterims ir 12 vyrų, kitų 116 tyrimo dalyvių kompulsyvumo lygis pasiskirstė tarp vidutinio (56 respondentai arba 36,4%) ir žemo (60 respondentai arba 38,9%).

Siekiant patikrinti ar statistiškai reikšmingi skiriasi vyrų ir moterų kompulsyvios tendencijos, taikėme *Stjudento t* kriterijų nepriklausomoms imtims. *Statistiškai reikšmingai skiriasi vyrų ir moterų kompulsyvios tendencijos* (vyrų (N) =69; M(SD) =1,829(0,45); moterų (N) = 85; M(SD) =1,992(0,55); $t=1,989$, $df=152$, $p=0,049$, $p<0,05$). Tokiu būdu, tyrimo rezultatai rodo, jog tyrime dalyvavusių moterų kompulsyvumo lygis yra statistiškai reikšmingai aukštesnis už tyrime dalyvavusių vyrų.

Siekiant iširti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp kompulsyvaus darbo ir kitų sociodemografinių veiksnių (skirtingą išsilavinimą, skirtingą darbo stažą turinčių, jaunesnių ir vyresnių, vadovujančių ir nevadovujančių darbuotojų), taikėme *Stjudento t* kriterijų nepriklausomoms imtims ir (ar) vienfaktorinę dispersinę analizę (*One – Way ANOVA*).

Nustatyta (10 lentelė), kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp kompulsyvaus darbo ir skirtingo darbinio statuso darbuotojų.

10 lentelė. *Statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai tarp darboholizmo ir skirtingo stauso darbuotojų*

Darbinis statusas	N	M	SD	F	df	p
Pareigūnas	91	1,90	0,42	2,691	4	0,033
Valstybės tarnautojas	16	2,34	0,55			

Pastaba: N-respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, p - reikšmingumo lygmuo, F- Fisherio testo koeficientas, df-laisvės laipsnis.

Statistiškai reikšmingi skirtumai pastebimi tarp pareigūnų ir valstybės tarnautojų. Valstybės tarnautojams, lyginant juos su pareigūnais, labiau būdingas kompulsyvus darbas.

Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp kompulsyvaus darbo ir skirtingų amžiaus grupių ($F=1,984$, $df=4$, $p=0,10$, $p>0,05$), skirtingą išsilavinimą turinčių ($F=1,114$, $df=3$, $p=0,346$, $p>0,05$), skirtingą darbo stažą turinčių ($F=1,423$ $df=5$, $p=0,219$, $p>0,05$), vadovujamą ir nevadovujamą darbą dirbančių (vadovauja (N)=61; M(SD)=1,86(0,45); nevadovauja (N) = 93; M(SD) =1,96(0,55); $t= 1,185$, $df=152$, $p=0,238$, $p>0,05$), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių (viešasis sektorius (N)=130; M(SD)=1,92(0,51); privatus

sektorius (N) = 24; M(SD) =1,92(0,52); $t = -0,57$, $df=152$, $p=0,955$, $p>0,05$); sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių (sėdimas darbas (N)=127; M(SD)=1,92(0,52); nesėdimas darbas (N) = 27; M(SD) =1,92(0,47); $t = 0,11$, $df=152$, $p=0,991$, $p>0,05$) darbuotojų grupių nustatyta nebuvo.

Atsižvelgiant, kad darboholizmo raiška taip pat gali priklausyti ir nuo perdėto darbo kriterijaus, buvo apskaičiuota perdėto darbo raiška. Darbuotojų perdėto darbo raiškai nustatyti naudojome aprašomąją statistiką. Rezultatų duomenys pateikiami 11 lentelėje.

11 lentelė. Perdėto darbo raiška

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Bendra raiška</i>							
Bendras įvertis	154	2,31	0,58	2,20	2,28	1,0	3,80
<i>Aukšta raiška</i>							
Vyrai	16	3,02	0,30	2,80	2,95	2,80	3,80
Moterys	22	3,12	0,37	2,80	2,98	2,80	3,80
Bendras	38	3,08	0,34	2,80	2,97	2,80	3,80
<i>Vidutinė raiška</i>							
Vyrai	25	2,36	0,17	2,20	2,34	2,20	2,60
Moterys	38	2,35	0,15	2,20	2,33	2,20	2,60
Bendras	63	2,35	0,16	2,20	2,33	2,20	2,60
<i>Žema raiška</i>							
Vyrai	28	1,67	0,28	2,00	1,67	1,0	2,0
Moterys	25	1,75	0,24	2,0	1,78	1,20	2,0
Bendras	53	1,71	0,26	2,0	1,73	1,0	2,0

Pastaba: N- respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, Min - minimalus įvertis, Max - maksimalus įvertis.

Nustatyta, kad aukštas perdėto darbo lygis būdingas 38 tyrimo dalyviams (24,7%), t.y., 22 moterims ir 16 vyrų, kitų 116 tyrimo dalyvių perdėto darbo lygis pasiskirstė tarp vidutinio (63 respondentai arba 40,9%) ir žemo (53 respondentai arba 34,4%).

Siekdami patikrinti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp perdėto darbo ir sociodemografinių veiksnių, taikėme *Studento t* kriterijų nepriklausomoms imtims ir (ar) vienfaktorinę dispersinę analizę (*One – Way ANOVA*).

Statistiškai reikšmingų skirtumų nustatyta nebuvo: vyrų ir moterų perdėto darbo tendencijos statistiškai reikšmingai nesiskiria (vyrai (N) =69; M(SD)=2,23(0,59); moterys (N) = 85; M(SD) =2,37(0,57); $t = -1,466$, $df=152$, $p=0,145$, $p>0,05$), taip pat nesiskiria ir skirtingų amžiaus grupių ($F=1,786$, $df=4$, $p=0,135$, $p>0,05$), skirtingą išsilavinimą turinčių ($F=0,43$, $df=3$, $p=0,988$, $p>0,05$), skirtingą darbo stažą turinčių ($F=0,641$ $df=5$, $p=0,669$, $p>0,05$), vadovaujamą ir nevadovaujamą darbą dirbančių (vadovauja (N)=61; M(SD)=1,86(0,45); nevadovauja (N) = 93; M(SD) =1,96(0,55); $t = 1,185$, $df=152$, $p=0,238$, $p>0,05$), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių (viešasis sektorius (N)=130; M(SD)=1,92(0,51); privatus sektorius (N) = 24; M(SD) =1,92(0,52); $t = -0,57$, $df=152$, $p=0,955$, $p>0,05$); sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių (sėdimas darbas

(N)=127; M(SD)=1,92(0,52); nesėdimas darbas (N) = 27; M(SD) =1,92(0,47); $t= 0,11$, $df=152$, $p=0,991$, $p>0,05$) darbuotojų perdėto darbo tendencijos.

Siekiant ištirti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp darboholizmo ir atskirų sociodemografinių veiksnių (vyrų ir moterų, skirtingą išsilavinimą, skirtingą darbo stažą turinčių, jaunesnių ir vyresnių, vadovujančių ir nevadovujančių darbuotojų), taikėme *Stjudento t* kriterijų nepriklausomoms imtims ir (ar) vienfaktorinę dispersinę analizę (*One – Way ANOVA*).

Nustatyta (12 lentelė), kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp darboholizmo ir skirtingo darbo statuso darbuotojų.

12 lentelė. *Statistiškai reikšmingi vidurkių skirtumai tarp darboholizmo ir skirtingo statuso darbuotojų*

Darbinis statusas	N	M	SD	F	df	p
Pareigūnas	91	2,02	0,48	3,332	4	0,012
Valstybės tarnautojas	16	2,39	0,46			

Pastaba: N-respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, p - reikšmingumo lygmuo, F- Fisherio testo koeficientas, df-laisvės laipsnis.

Statistiškai reikšmingi skirtumai pastebimi tarp pareigūnų ir valstybės tarnautojų. Valstybės tarnautojai, lyginant juos su pareigūnais, yra labiau priklausomi nuo darbo.

Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp darboholizmo ir skirtingų lyčių (vyrai (N)=69; M(SD)=2,03(0,47); moterys (N) = 85; M(SD) =2,18(0,49); $t= 1,920$, $df=152$, $p=0,057$, $p>0,05$), skirtingų amžiaus grupių ($F=1,843$, $df=4$, $p=0,124$, $p>0,05$), skirtingą išsilavinimą turinčių ($F=0,431$, $df=3$, $p=0,731$, $p>0,05$), skirtingą darbo stažą turinčių ($F=0,821$, $df=5$, $p=0,537$, $p>0,05$), vadovujamą ir nevadovujamą darbą dirbančių (vadovauja (N)=61; M(SD)=2,11(0,47); nevadovauja (N) = 93; M(SD) =2,12(0,20); $t= -0,037$, $df=152$, $p=0,970$, $p>0,05$), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių (viešasis sektorius (N)=130; M(SD)=2,11(0,48); privatus sektorius (N) = 24; M(SD) =2,16(0,54); $t= -0,519$, $df=152$, $p=0,605$, $p>0,05$); sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių (sėdimas darbas (N)=127; M(SD)=2,10(0,49); nesėdimas darbas (N) = 27; M(SD) =2,18(0,46); $t= 0,823$, $df=152$, $p=0,412$, $p>0,05$) darbuotojų grupių nustatyta nebuvo.

3.1.2. Darbuotojų įsitraukimo į darbą raiška

Darbuotojų įsitraukimo į darbą raiškai nustatyti naudojome aprašomąją statistiką. Darbuotojų įsitraukimo į darbą raiška pateikiama 13 lentelėje.

13 lentelė. *Darbuotojų pasiskirstymas pagal įsitraukimo į darbą lygius*

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Aukštas lygis</i>							
Vyrai	30	5,21	0,40	5,0	5,08	4,67	6,0
Moterys	31	5,25	0,40	4,67	5,22	4,67	6,0
Bendras	61	5,23	0,36	5,0	5,14	4,67	6,0

Lentelės tęsinys

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Vidutinis lygis</i>							
Vyrai	33	3,99	0,46	3,78	4,06	3,0	4,56
Moterys	49	3,88	0,49	4,22	3,93	2,89	4,56
Bendras	82	3,93	0,40	3,78	4,0	2,89	4,56
<i>Žemas lygis</i>							
Vyrai	6	2,41	0,27	2,44	2,44	2,0	2,78
Moterys	5	2,6	0,34	2,78	2,72	2,0	2,78
Bendras	11	2,49	0,30	2,78	2,55	2,0	2,78

Pastaba: *N*- respondentų skaičius, *M* - vidurkis, *SD* - standartiniai nuokrypiai, *Min* - minimalus įvertis, *Max* - maksimalus įvertis.

Nustatyta, kad aukštas įsitraukimo į darbą lygis būdingas 61 tyrimo dalyviui (39,6%), t.y., 31 moteriai ir 30 vyrų, kitų 93 tyrimo dalyvių įsitraukimo į darbą lygis pasiskirstė tarp vidutinio (82 (53,2%) respondentas) ir žemo (11 (7,1%) respondentų).

Siekdami patikrinti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp įsitraukimo į darbą ir sociodemografinių veiksnių, taikėme *Studento t* kriterijų nepriklausomoms imtims ir (ar) vienfaktorinę dispersinę analizę (*One – Way ANOVA*).

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp įsitraukimo į darbą ir to, kuriai amžiaus grupei respondentas priklauso (14 lentelė). Labiausiai į darbą yra įsitraukę tie darbuotojai, kurių amžius yra nuo 56 metų ir daugiau ($M(SD) = 4,88 (0,79)$; $F=3,324$; $df=3$; $p=0,021$), o mažiausiai – tie darbuotojai, kurių amžius yra tarp 46 ir 55 metų ($M(SD) = 4,13 (0,89)$; $F=3,324$; $df=3$; $p=0,021$).

14 lentelė. *Įsitraukimo į darbą skalės skirtingų tiriamųjų amžiaus grupių vidurkių skirtumai*

Skalė	29 m. ir <		30 – 45 m.		46 – 55 m.		56 m. ir >		F	df	p
	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N			
Įsitraukimas į darbą	4,36(0,74)	14	4,36(0,96)	66	4,13(0,89)	55	4,88(0,79)	19	3,324	3	0,021

Pastaba: *N*- asmenų skaičius, *M* - vidurkis, *SD* - standartiniai nuokrypiai, *p* - reikšmingumo lygmuo, *F*- Fisherio testo koeficientas, *df*-laisvės laipsnis.

Statistiškai reikšmingų skirtumų nustatyta nebuvo: vyrų ir moterų įsitraukimo į darbą tendencijos statistiškai reikšmingai nesiskiria (vyrų (N) = 69; $M(SD) = 4,38(0,94)$; moterų (N) = 85; $M(SD) = 4,30(0,90)$; $t= 0,502$, $df=152$, $p=0,617$, $p>0,05$), taip pat nesiskiria ir skirtingą išsilavinimą turinčių ($F=0,565$, $df=5$, $p=0,727$ $p>0,05$), skirtingą darbo stažą turinčių ($F=0,823$, $df=3$, $p=0,483$, $p>0,05$), skirtingą darbo statusą turinčių ($F=1,092$, $df=4$, $p=0,363$ $p>0,05$), vadovaujamą ir nevadovaujamą darbą dirbančių (vadovauja (N)=61; $M(SD) = 4,46 (0,88)$; nevadovauja (N) = 93; $M(SD) = 4,26 (0,94)$; $t= 1,325$, $df=152$, $p=0,187$, $p>0,05$), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių (viešasis sektorius (N)=130; $M(SD) = 4,31(0,92)$; privatus sektorius (N) = 24; $M(SD) = 4,51(0,93)$; $t= -0,999$, $df=152$, $p=0,319$, $p>0,05$); sėdimą bei nesėdimą

darbą dirbančių (sėdimas darbas (N)=127; M(SD)= 4,32 (0,92); nesėdimas darbas (N) = 27; M(SD) =4,46 (0,93); $t = -0,715$, $df=152$, $p=0,476$, $p>0,05$) darbuotojų įsitraukimo į darbą tendencijos.

Įvertinant, kad įsitraukimo į darbą konstrukta sudaro trys veiksniai (energingumas, atsidavimas darbui ir pasinėrimas į darbą) buvo nustatyta šių veiksnių raiška. Energingumo, atsidavimo darbui ir pasinėrimui į darbą raiškai nustatyti naudojome aprašomąją statistiką. Darbuotojų energingumo raiška pateikiama 15 lentelėje.

15 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas pagal energingumą.

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Aukštas lygis</i>							
Vyrai	27	5,30	0,37	5,0	5,22	5,0	6,0
Moterys	34	5,31	0,38	5,0	5,23	5,0	6,0
Bendras	61	5,31	0,37	5,0	5,23	5,0	6,0
<i>Vidutinis lygis</i>							
Vyrai	32	4,26	0,44	4,67	4,35	3,33	4,67
Moterys	39	4,06	0,42	4,33	4,07	3,33	4,67
Bendras	71	4,15	0,44	4,67	4,17	3,33	4,67
<i>Žemas lygis</i>							
Vyrai	10	2,50	0,50	3,0	2,55	1,67	3,0
Moterys	12	2,69	0,33	3,0	2,74	2,0	3,0
Bendras	22	2,61	0,42	3,0	2,69	1,33	1,67

Pastaba: N- respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, Min - minimalus įvertis, Max - maksimalus įvertis.

Nustatyta, kad aukštas energingumo lygis būdingas 61 tyrimo dalyviui (39,6%), t.y., 34 moterims ir 27 vyrams, kitų 93 tyrimo dalyvių energingumo lygis yra pasiskirstęs tarp vidutinio (71 (46,1%) respondentas) ir žemo (22 (14,3%) respondentai).

Darbuotojų atsidavimo darbui raiška pateikiama 16 lentelėje.

16 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas pagal atsidavimą darbui.

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Aukštas lygis</i>							
Vyrai	30	5,37	0,37	5,0	5,30	5,0	6,0
Moterys	25	5,40	0,32	5,33	5,37	5,0	6,0
Bendras	55	5,38	0,35	5,33	5,33	5,0	6,0
<i>Vidutinis lygis</i>							
Vyrai	28	4,17	0,40	4,33	4,19	3,33	4,67
Moterys	45	4,08	0,43	4,0	4,13	3,33	4,67
Bendras	73	4,11	0,42	4,33	4,15	3,33	4,67
<i>Žemas lygis</i>							
Vyrai	11	2,45	0,48	2,33	2,50	1,67	3,0
Moterys	15	2,42	0,59	2,33	2,54	1,0	3,0
Bendras	26	2,44	0,54	2,33	2,52	1,0	3,0

Pastaba: N- respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, Min - minimalus įvertis, Max - maksimalus įvertis.

Aukštas atsidavimo darbui lygis būdingas 55 tyrimo dalyviui (35,7%), t.y., 25 moterims ir 30 vyru, kitų 99 tyrimo dalyvių atsidavimo darbui lygis yra pasiskirstęs tarp vidutinio (73 (47,4%) respondentas) ir žemo (26 (16,9%) respondentai).

Darbuotojų pasinėrimo į darbą raiška pateikiama 17 lentelėje.

17 lentelė. Darbuotojų pasiskirstymas pagal pasinėrimą į darbą.

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Aukštas lygis</i>							
Vyrai	33	5,15	0,44	5,0	5,08	4,67	6,0
Moterys	38	5,29	0,50	4,67	5,26	4,67	6,0
Bendras	71	5,23	0,48	5,0	5,16	4,67	6,0
<i>Vidutinis lygis</i>							
Vyrai	31	3,74	0,45	4,0	3,78	3,0	4,33
Moterys	43	3,77	0,43	4,0	3,80	3,0	4,33
Bendras	74	3,76	0,44	4,0	3,79	3,0	4,33
<i>Žemas lygis</i>							
Vyrai	5	2,47	0,18	2,33	2,47	2,33	2,67
Moterys	4	2,17	0,43	1,67	1,67	1,67	2,67
Bendras	9	2,33	0,33	2,33	2,38	1,67	2,67

Pastaba: N- respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, Min - minimalus įvertis, Max - maksimalus įvertis.

Aukštas pasinėrimo į darbą lygis būdingas 71 tyrimo dalyviui (46,1%), t.y., 38 moterims ir 33 vyrams, kitų 83 tyrimo dalyvių pasinėrimo į darbą lygis yra pasiskirstęs tarp vidutinio (74 (48%) respondentas) ir žemo (9(5,8%) respondentai).

Įvertinant, kad įsitraukimo į darbą konstrukta sudaro trys veiksniai (energingumas, atsidavimas darbui ir pasinėrimas į darbą), ir siekiant išsiaiškinti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp įsitraukimo į darbą atskirų veiksnių ir sociodemografinių veiksnių, taikiau *MANOVA* (koreliacija tarp atsidavimo darbui ir energingumo yra $r = 0,796$, $r < 0,80$, $p < 0,01$; tarp atsidavimo darbui ir pasinėrimo į darbą – $r = 0,648$, $r < 0,80$, $p < 0,01$; o tarp energingumo ir pasinėrimo į darbą – $r = 0,660$, $r < 0,80$, $p < 0,01$).

Nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp pasinėrimo į darbą ir to, kuriai amžiaus grupei respondentas priklauso. Labiausiai į darbą yra pasinėrę tie darbuotojai, kurių amžius yra nuo 56 metų ir daugiau (M(SD) =4,96 (0,74); F=4,960;df=3; $p=0,003$), o mažiausiai – tie darbuotojai, kurių amžius yra tarp 46 ir 55 metų (M(SD) =4,03 (1,01); F=4,960; df=3; $p=0,003$), žr. 18 lentelę.

18 lentelė. *Pasinėrimo į darbą subskalės skirtingų tiriamųjų amžiaus grupių vidurkių skirtumai*

Subskalė	29 m. ir <		30 – 45 m.		46 – 55 m.		56 m. ir >		F	df	p
	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N			
Pasinėrimas į darbą	4,40(1,10)	14	4,44(0,91)	66	4,03(1,01)	55	4,96(0,74)	19	4,960	3	0,003

Pastaba: N- asmenų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, p - reikšmingumo lygmuo, F- Fisherio testo koeficientas, df-laisvės laipsnis.

Statistiškai reikšmingų skirtumų nustatyta nebuvo: vyrų ir moterų energingumo, atsidavimo darbui ir pasinėrimo į darbą tendencijos statistiškai reikšmingai nesiskiria (*Wilks' Lambda* =0,966, F=1,752, p=0,159), taip pat nesiskiria ir skirtingą išsilavinimą turinčių (*Wilks' Lambda* =0,901, F=1,750, p=0,77), skirtingą darbo stažą turinčių (*Wilks' Lambda* =0,852, F=1,612, p=0,068), skirtingą darbo statusą turinčių (*Wilks' Lambda* =0,836, F=2,272, p=0,298), vadovaujama ir nevadovaujama darbą dirbančių (*Wilks' Lambda* =0,988, F=0,588, p=0,624), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių (*Wilks' Lambda* =0,962, F=2,00, p=0,116), sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių (*Wilks' Lambda* =0,996, F=0,212, p=0,888) darbuotojų energingumo, atsidavimo darbui ir pasinėrimo į darbą tendencijos.

3.1.3. Darbuotojų išsekimo raiška

Darbuotojų išsekimo raiškai nustatyti naudojome aprašomąją statistiką. Darbuotojų išsekimo raiška pateikiama 19 lentelėje.

19 lentelė. *Darbuotojų pasiskirstymas pagal išsekimo lygius*

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Aukštas lygis</i>							
Vyrai	15	3,12	0,36	3,13	3,12	2,63	3,75
Moterys	30	2,99	0,30	2,63	2,97	2,63	3,75
Bendras	45	3,03	0,32	2,63	3,01	2,63	3,75
<i>Vidutinis lygis</i>							
Vyrai	33	2,15	0,23	1,88	2,10	1,88	2,50
Moterys	37	2,17	0,18	2,13	2,17	1,88	2,50
Bendras	70	2,16	0,21	2,13	2,15	1,88	2,50
<i>Žemas lygis</i>							
Vyrai	21	1,37	0,24	1,50	1,39	1,0	1,75
Moterys	18	1,46	0,24	1,50	1,51	1,0	1,75
Bendras	39	1,41	0,24	1,50	1,45	1,0	1,75

Pastaba: N- respondentų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, Min - minimalus įvertis, Max - maksimalus įvertis.

Aukštas išsekimo lygis būdingas 45 tyrimo dalyviams (29,2%), t.y., 30 moterų ir 15 vyrų, kitų 109 tyrimo dalyvių išsekimo lygis pasiskirstė tarp vidutinio (70 (45,4%) respondentų) ir žemo (39 (25,3%) respondentų).

Siekdami patikrinti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp išsekimo ir sociodemografinių veiksnių, taikėme *Studento t* kriterijų nepriklausomoms imtims ir (ar) vienfaktorinę dispersinę analizę (*One – Way ANOVA*).

Nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai (20 lentelė) tarp išsekimo ir to, kuriai amžiaus grupei priklauso tyrimo dalyvis. Labiausiai jaučiasi išsekę tie darbuotojai, kurių amžius yra nuo 56 ir daugiau metų ($M(SD) = 4,88 (0,79)$; $F=3,324$; $df=3$; $p=0,021$), o mažiausiai – tie darbuotojai, kurių amžius yra tarp 46 ir 55 metų ($M(SD) = 4,13 (0,89)$; $F=3,324$; $df=3$; $p=0,021$).

20 lentelė. *Pasinėrimo į darbą subskalės skirtingų tiriamųjų amžiaus grupių vidurkių skirtumai*

Subskalė	29 m. ir <		30 – 45 m.		46 – 55 m.		56 m. ir >		F	df	p
	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N			
Įsitraukimas į darbą	4,36(0,74)	14	4,36(0,96)	66	4,13(0,89)	55	4,88(0,79)	19	3,324	3	0,021

Pastaba: N- asmenų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, p - reikšmingumo lygmuo, F- Fisherio testo koeficientas, df-laisvės laipsnis.

Statistiškai reikšmingų skirtumų nustatyta nebuvo: vyrų ir moterų išsekimo tendencijos statistiškai reikšmingai nesiskiria (vyrų (N) = 69; $M(SD)=2,12(0,68)$; moterų (N) = 85; $M(SD) = 2,31(0,62)$; $t= 1,783$, $df=152$, $p=0,08$, $p>0,05$), taip pat nesiskiria ir skirtingą išsilavinimą turinčių ($F=0,823$, $df=3$, $p=0,483$, $p>0,05$), skirtingą darbo stažą turinčių ($F=0,565$, $df=5$, $p=0,727$, $p>0,05$), skirtingą darbo statusą turinčių ($F=1,092$, $df=4$, $p=0,363$, $p>0,05$), vadovaujama ir nevadovaujama darbą dirbančių (vadovauja (N)=61; $M(SD)= 2,12 (0,67)$; nevadovauja (N) = 93; $M(SD) = 2,29 (0,64)$; $t= 1,672$, $df=152$, $p=0,09$, $p>0,05$), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių (viešasis sektorius (N)=130; $M(SD)= 2,25(0,65)$; privatus sektorius (N) = 24; $M(SD) = 2,09(0,65)$; $t= 1,070$, $df=152$, $p=0,286$, $p>0,05$); sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių (sėdimas darbas (N)=127; $M(SD)= 2,22 (0,64)$; nesėdimas darbas (N) = 27; $M(SD) = 2,24 (0,71)$; $t= -0,098$, $df=152$, $p=0,922$, $p>0,05$) darbuotojų išsekimo tendencijos.

3.1.4. Darbuotojų perfekcionizmo raiška

Darbuotojų perfekcionizmo raiškai nustatyti naudojome aprašomąją statistiką. Darbuotojų perfekcionizmo raiška pateikiama 21 lentelėje.

21 lentelė. *Darbuotojų pasiskirstymas pagal perfekcionizmo raiškos lygius*

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Aukštas lygis</i>							
Vyrai	15	4,80	0,26	4,56	4,78	4,52	5,48
Moterys	18	4,81	0,30	4,56	4,69	4,48	5,52
Bendras	33	4,80	0,28	4,56	4,75	4,48	5,52
<i>Vidutinis lygis</i>							
Vyrai	44	2,15	0,23	1,88	2,10	1,88	2,50
Moterys	40	3,89	0,30	3,93	3,90	3,41	4,41
Bendras	84	3,89	0,30	3,52	3,90	3,41	4,41

Lentelės tęsinys

Respondentai	N	M	SD	Moda	Mediana	Min	Max
<i>Žemas lygis</i>							
Vyrai	10	3,01	0,26	3,26	3,04	2,59	3,30
Moterys	27	2,85	0,36	3,07	2,94	1,78	3,37
Bendras	37	2,89	0,34	3,07	2,96	1,78	3,37

Pastaba: *N* - respondentų skaičius, *M* - vidurkis, *SD* - standartiniai nuokrypiai, *Min* - minimalus įvertis, *Max* - maksimalus įvertis.

Aukštas, socialiai išreikšto, perfekcionizmo raiškos lygis būdingas 33 tyrimo dalyviams (21,4%), t.y., 18 moterų ir 15 vyrų, kitų 121 tyrimo dalyvių perfekcionizmo raiškos lygis pasiskirstė tarp vidutinio (84 (54,5%) respondentas) ir žemo (37 (24%) respondentų).

Įvertinant, kad socialiai išreikštą perfekcionizmo konstrukta sudaro trys veiksniai (Perfekcionistinio savęs pateikimo, Trūkumų nedemonstravimo ir Netobulumo neatskleidimo visuomenei), ir siekiant išsiaiškinti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp veiksnių, sudarančių socialiai išreikštą perfekcionizmo konstrukta (Perfekcionistinio savęs pateikimo ir Trūkumų nedemonstravimo), bei sociodemografinių veiksnių, taikiau *MANOVA* (koreliacija tarp Perfekcionistinio savęs pateikimo ir Trūkumų nedemonstravimo veiksnių yra $r = 0,627$, $r < 0,8$, $p < 0,01$). Netobulumo neatskleidimo visuomenei veiksnys naudojamas nebuvo dėl jo netinkamo patikimumo (Cronbach $\alpha = 0,483$ ($< 0,6$)).

Statistiškai reikšmingų skirtumų nustatyta nebuvo: vyrų ir moterų Perfekcionistinio savęs pateikimo ir Trūkumų nedemonstravimo tendencijos statistiškai reikšmingai nesiskiria (*Wilks' Lambda* = 0,977, $F = 1,752$, $p = 0,177$), taip pat nesiskiria ir skirtingą išsilavinimą turinčių (*Wilks' Lambda* = 0,947, $F = 1,359$, $p = 0,231$), skirtingą darbo stažą turinčių (*Wilks' Lambda* = 0,920, $F = 1,247$, $p = 0,261$), skirtingoms amžiaus grupėms priklausančių (*Wilks' Lambda* = 0,966, $F = 0,878$, $p = 0,511$), skirtingą darbo statusą turinčių (*Wilks' Lambda* = 0,954, $F = 0,879$, $p = 0,534$), vadovaujamą ir nevadovaujamą darbą dirbančių (*Wilks' Lambda* = 0,999, $F = 0,41$, $p = 0,959$), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių (*Wilks' Lambda* = 0,989, $F = 0,831$, $p = 0,438$), sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių (*Wilks' Lambda* = 0,976, $F = 1,840$, $p = 0,162$) darbuotojų Perfekcionistinio savęs pateikimo ir Trūkumų nedemonstravimo tendencijos.

3.1.5. Darbuotojų laisvalaikio tendencijos ir jų palyginimas su sociodemografiniais veiksniais

Siekiant nustatyti, ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp darbuotojų laisvalaikio pagal įvairius sociodemografinius veiksnius (vyrų ir moterų, skirtingą išsilavinimą turinčių, skirtingą statusą turinčių, skirtingą darbo stažą turinčių, jaunesnių ir vyresnių), taikėme *Studento t* kriterijų nepriklausomoms imtims ir (ar) vienfaktorinę dispersinę analizę (*One – Way ANOVA*). Nustatyta, kad

(1) *statistiškai reikšmingai skiriasi moterų ir vyrų laisvalaikio tendencijos (vyrų (N)=69; M(SD)=3,03(0,68); moterų (N) = 85; M(SD) =3,17(0,62); t = 2,239, df=152, p=0,027, p>0,05).*

Moterys statistiškai reikšmingai labiau prioritetą teikia pasitenkinimą teikiančioms laisvalaikio praleidimo formoms, nei vyrai (**vyrai** (N)=69; **M(SD)=3,89(0,67)**; **moterys** (N) = 85; **M(SD) =4,17(0,58)**; $F=7,270$, $df=1$, **$p=0,008$** , $p>0,05$);

(2) statistiškai reikšmingai nesiskiria skirtingą išsilavinimą turinčių ($F=3,625$, $df=3$, $p=0,07$, $p>0,05$), skirtingą darbo stažą turinčių ($F=1,427$, $df=5$, $p=0,218$, $p>0,05$), skirtingą darbo statusą turinčių ($F=2,191$, $df=4$, $p=0,073$, $p>0,05$), vadovaujamą ir nevadovaujamą darbą dirbančių (vadovauja (N)=61; M(SD)= 3,05 (0,36); nevadovauja (N)=93; M(SD) =3,14 (0,38); $t= 1,422$, $df=152$, $p=0,157$, $p>0,05$), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių (viešasis sektorius (N)=130; M(SD)=3,11(0,38); privatus sektorius (N)=24; M(SD)=3,06(0,38); $t=0,568$, $df=152$, $p=0,571$, $p>0,05$); sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių (sėdimas darbas (N)=127; M(SD)= 3,10 (0,36); nesėdimas darbas (N) = 27; M(SD) =3,11 (0,43); $t= -0,031$, $df=152$, $p=0,976$, $p>0,05$), skirtingoms amžiaus grupėms priklausančių ($F=1,341$, $df=3$, $p=0,263$, $p>0,05$) darbuotojų laisvalaikio tendencijos.

Įvertinant, kad laisvalaikio konstrukta sudaro trys veiksniai (Pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis, Laisvalaikis namuose ir Laisvalaikis už namų ribų), ir siekiant išsiaiškinti ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp laisvalaikio veiksnių bei sociodemografinių veiksnių, taikiau *MANOVA* (koreliacija tarp Pasitenkinimą teikiančio laisvalaikio ir Laisvalaikio namuose yra $r = -0,278$, $r < 0,8$, $p<0,01$; Laisvalaikio už namų ribų ir Pasitenkinimą teikiančio laisvalaikio yra $r = 0,362$, $r < 0,8$, $p<0,01$). Padedantis nuo darbo atitrūkti laisvalaikis nebuvo įtrauktas kaip atskiras veiksnys dėl jo nepatikimumo (Cronbach $\alpha=0,498$ ($<0,6$)). Nustatyta, kad:

(1) *statistiškai reikšmingai skiriasi moterų ir vyrų požiūris į pasitenkinimą teikiančią laisvalaikio praleidimą* (**vyrai** (N)=69; **M(SD)=3,89(0,67)**; **moterys** (N) = 85; **M(SD) =4,17(0,58)**; *Wilks' Lambda* =0,941, $F=1,247$, **$p=0,093$** (**$p=0,008$**));

(2) *statistiškai reikšmingai skiriasi vyresnio amžiaus darbuotojų požiūris į laisvalaikį namuose*, t.y. 56 metų amžiaus darbuotojai ir vyresni daug palankiau vertina poilsį namuose (22 lentelė).

22 lentelė. *Laisvalaikio subskalių skirtingų tiriamųjų amžiaus grupių vidurkių skirtumai*

Subskalė	29 m. ir <		30 – 45 m.		46 – 55 m.		56 m. ir >		F	Wilks' Lambda	p
	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N			
Pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis	4,07(0,55)	14	4,09(0,70)	66	3,94(0,59)	55	4,16(0,58)	19	1,675	0,905	0,093 0,018
Laisvalaikis namuose	3,27(0,95)	14	2,55(0,85)	66	2,66(0,67)	55	2,83(0,70)	19			
Laisvalaikis už namų ribų	2,41(0,85)	14	2,27(0,64)	66	2,24(0,63)	55	2,34(0,73)	19			

Pastaba: N- asmenų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, p - reikšmingumo lygmuo, F- Fisherio testo koeficientas, Wilks' Lambda reikšmė.

(3) *statistiškai reikšmingai skiriasi skirtingo darbinio statuso darbuotojų požiūris į laisvalaikį namuose*, t.y. darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, palankiau vertina poilsį namuose, lyginant juos su pareigūnais ir (ar) valstybės tarnautojais (23 lentelė).

23 lentelė. *Laisvalaikio subskalių skirtingą darbo statusą turinčių darbuotojų grupių vidurkių skirtumai*

Subskalė	Darbdavys		Pareigūnas		Samdomas darbuotojas		Valstybės tarnautojas		F	Wilks' Lambda	p
	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N	M(SD)	N			
Pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis	3,37(1,94)	2	4,01(0,63)	91	4,06(0,64)	42	4,31(0,47)	16	1,967	0,856	0,026 0,005
Laisvalaikis namuose	2,37(0,88)		2,58(0,75)		3,08(0,84)		2,36(0,71)				
Laisvalaikis už namų ribų	2,0(1,06)		2,23(0,57)		2,35(0,85)		2,45(0,67)				

Pastaba: N- asmenų skaičius, M - vidurkis, SD - standartiniai nuokrypiai, p - reikšmingumo lygmuo, F- Fisherio testo koeficientas, Wilks' Lambda reikšmė.

Lentelės tęsinys

Subskalė	Kitas		F	Wilks' Lambda	p
	M(SD)	N			
Pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis	3,92(0,14)	3	1,967	0,856	0,026
Laisvalaikis namuose	2,50(0,25)				
Laisvalaikis už namų ribų	2,17(0,66)				

(4) *statistiškai reikšmingai skiriasi vadovaujantį darbą dirbančių ir nevadovaujantį darbą dirbančių darbuotojų požiūris į laisvalaikį namuose*, t.y. darbuotojai, dirbantys vadovaujantį darbą **M(SD)=2,88(0,82)**, palankiau vertina poilsį namuose, lyginant juos su nevadovaujantį darbą dirbančiais darbuotojais **M(SD)=2,56(0,77)**, Wilks' Lambda =0,958, F=2,190, p=0,092 (**p=0,016**);

(5) statistiškai reikšmingai skiriasi sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių darbuotojų požiūris į laisvalaikį namuose, t.y. darbuotojai, dirbantys nesėdimą darbą $M(SD) = 2,99(0,80)$, palankiau vertina poilsį namuose, lyginant juos su sėdimą darbą dirbančiais darbuotojais $M(SD) = 2,62(0,79)$, $Wilks' Lambda = 0,967$, $F = 1,703$, $p = 0,169$ ($p = 0,016$);

(6) statistiškai reikšmingai nesiskiria skirtingą išsilavinimą turinčių ($Wilks' Lambda = 0,925$, $F = 1,308$, $p = 0,231$), skirtingą darbo stažą turinčių ($Wilks' Lambda = 0,852$, $F = 1,612$, $p = 0,068$), viešame ir privačiame darbo sektoriuje dirbančių ($Wilks' Lambda = 0,974$, $F = 1,330$, $p = 0,267$), darbuotojų požiūris į pasitenkinimą teikiančią laisvalaikį, laisvalaikį namuose ir laisvalaikį už namų ribų.

3.2. Darbuotojų darboholizmo, įsitraukimo į darbą, išsekimo sąveika: darboholizmo, perfekcionizmo ir laisvalaikio vaidmuo

Siekiant ištirti, **kuris veiksnys nuspėja išsekimą**, t.y. ar išsekimą gali nuspėti darbuotojo įsitraukimas į darbą, darboholizmas, perfekcionizmas, laisvalaikis, darbuotojo amžius, jo darbo stažas, lytis, darbo statusas, vadovavimas, darbo pobūdis, darbo sektorius ir turimas išsilavinimas, taikėme daugialypę tiesinę regresiją. Gautas modelis daugiau nei 42 % paaiškina darbuotojų išsekimą (determinacijos arba apibrėžtumo koeficientas (R Square) $R^2 = 0,417$; $F = 8,416$; $p = 0,000$; $p \leq 0,05$). Tyrimo rezultatai pateikiami 24 lentelėje.

24 lentelė. Darbuotojų išsekimo vertinimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Išsekimas				
	Beta (β)	p	F	p	R^2
Darboholizmas	0,398	<0,001	8,416	<0,05	0,417
Įsitraukimas į darbą	-0,418	<0,001			
Perfekcionizmas	0,149	0,029			
Laisvalaikis	-0,105	0,125			
Darbinis statusas	0,162	0,024			
Lytis	0,063	0,396			
Amžiaus grupė	0,063	0,551			
Išsilavinimas	-0,022	0,750			
Darbo stažas	-0,130	0,215			
Vadovavimas	0,038	0,593			
Darbo pobūdis	0,013	0,857			
Darbo sektorius	-0,137	0,047			

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Nustatyta, kad darbuotojo išsekimą nuspėja darboholizmas (didėjant darboholizmo raiškai išsekimas didėja), įsitraukimas į darbą (mažėjant įsitraukimui į darbą išsekimas didėja), perfekcionizmas, darbinis statusas (labiau tikėtina, kad valstybės tarnautojai ir (ar) darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, lyginant juos su darbdaviais ir (ar) pareigūnais, patirs išsekimą darbe) bei darbo sektorius, kuriame dirba žmogus (tikimybė yra didesnė, kad viešame, o ne privačiame, sektoriuje dirbantis darbuotojas patirs išsekimą).

Siekiant ištirti, **kuris iš veiksnių geriausiai nuspėja įsitraukimą į darbą**, taikėme daugialypę tiesinę regresiją. Modelis daugiau nei 25% paaiškina darbuotojų įsitraukimą į darbą (determinacijos arba apibrėžtumo koeficientas (R Square) $R^2 = 0,251$; $F = 11,400$; $p = 0,000$; $p \leq 0,05$). Tyrimo rezultatai pateikiami 25 lentelėje.

25 lentelė. Įsitraukimo į darbą vertinimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Įsitraukimas į darbą				
	Beta (β)	<i>p</i>	F	<i>p</i>	R ²
Išsekimas	-0,538	<0,001	11,400	<0,05	0,251
Darboholizmas	0,308	<0,001			
Darbinis statusas	0,155	0,031			

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Geriausiai įsitraukimą į darbą nuspėja išsekimas (didėjant išsekimo lygiui darbuotojo įsitraukimas į darbą mažėja), darboholizmas (didėjant darboholizmo lygiui įsitraukimas į darbą didėja) bei darbinis statusas (spėjama, kad valstybės tarnautojai ir (ar) asmenys dirbantys pagal sutartį bus labiau įsitraukę į darbą, nei kad, pavyzdžiui, pareigūnai).

Siekiant ištirti, **kuris veiksnys geriausiai nuspėja darboholizmą**, taikėme daugialypę tiesinę regresiją. Modelis daugiau nei 25% paaiškina darbuotojų darboholizmą (determinacijos arba apibrėžtumo koeficientas (R Square) $R^2=0,252$; $F=16,820$; $p=0,000$; $p\leq 0,05$). Tyrimo rezultatai pateikiami 26 lentelėje.

26 lentelė. Darboholizmo vertinimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Darboholizmas				
	Beta (β)	<i>p</i>	F	<i>p</i>	R ²
Išsekimas	0,482	<0,001	16,820	<0,05	0,252
Įsitraukimas į darbą	0,328	<0,001			

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Geriausiai darboholizmą nuspėja išsekimas (didėjant darboholizmo lygiui tikimybė, kad darbuotojas patirs išsekimą didėja) ir įsitraukimas į darbą (didėjant įsitraukimo į darbą lygiui darboholizmas didėja).

Taip pat, įvertinus, kad įsitraukimas į darbą ir darboholizmas nuspėja išsekimą, buvo ištirta **kuris iš įsitraukimo į darbą konstrukta sudarančių veiksnių** (pasinėrimas į darbą, energingumas, atsidavimas darbui) **bei darboholizmą sudarančių veiksnių** (kompulsyvus darbas, perdėtas darbas) **gali geriausiai nuspėti išsekimą**. Buvo taikyta daugialypė tiesinė regresija. Modelis 34% paaiškina darbuotojų išsekimo apraiškas (determinacijos arba apibrėžtumo koeficientas (R Square) $R^2=0,340$; $F=38,967$; $p=0,000$; $p\leq 0,05$). Tyrimo rezultatai pateikiami 27 lentelėje.

27 lentelė. Darbuotojų išsekimo vertinimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Išsekimas				
	Beta (β)	<i>p</i>	F	<i>p</i>	R ²
Energingumas	-0,439	<0,001	38,967	<0,05	0,340
Kompulsyvus darbas	0,355	<0,001			

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Darbuotojų išsekimą geriausiai nuspėja kompulsyvus darbas (didėjant kompulsyvaus darbo tendencijoms didėja darbuotojo išsekimo rizika) ir energingumas (mažėjant darbuotojo energingumo lygiui, didėja tikimybė darbuotojui tapti išsekusiu ir priešingai).

Taip pat, taikant daugialypę tiesinę regresiją, buvo ištirta: (1) kuris iš veiksnių geriausiai nuspėja perfekcionizmą; (2) ar pasinėrimas į darbą, energingumas, atsidavimas darbui, kompulsyvus darbas ir (ar) perdėtas darbas gali nuspėti perfekcionizmą; (3) kurie perfekcionizmo aspektai geriausiai gali nuspėti išsekimą; (4) ar atskiros laisvalaikio praleidimo formos (pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis, laisvalaikis namuose ir laisvalaikis už namų ribų) gali nuspėti išsekimą; (5) ar pasinėrimas į darbą, energingumas ir (ar) atsidavimas darbui gali nuspėti darboholizmą; (6) ar atskiros laisvalaikio formos (pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis, laisvalaikis namuose ir laisvalaikis už namų ribų) gali nuspėti darboholizmą ir įsitraukimą į darbą; (7) ar kompulsyvus darbas ir (ar) perdėtas darbas gali nuspėti įsitraukimą į darbą. Gauti regresijos modeliai netiko duomenims, $R^2 < 0,20$. Tyrimo duomenys pateikiami 1 priede.

Siekiant ištirti, *ar darboholizmas yra medijuojantis veiksnys tarp įsitraukimo į darbą ir išsekimo*, taikėme, daugialypę tiesinę regresiją.

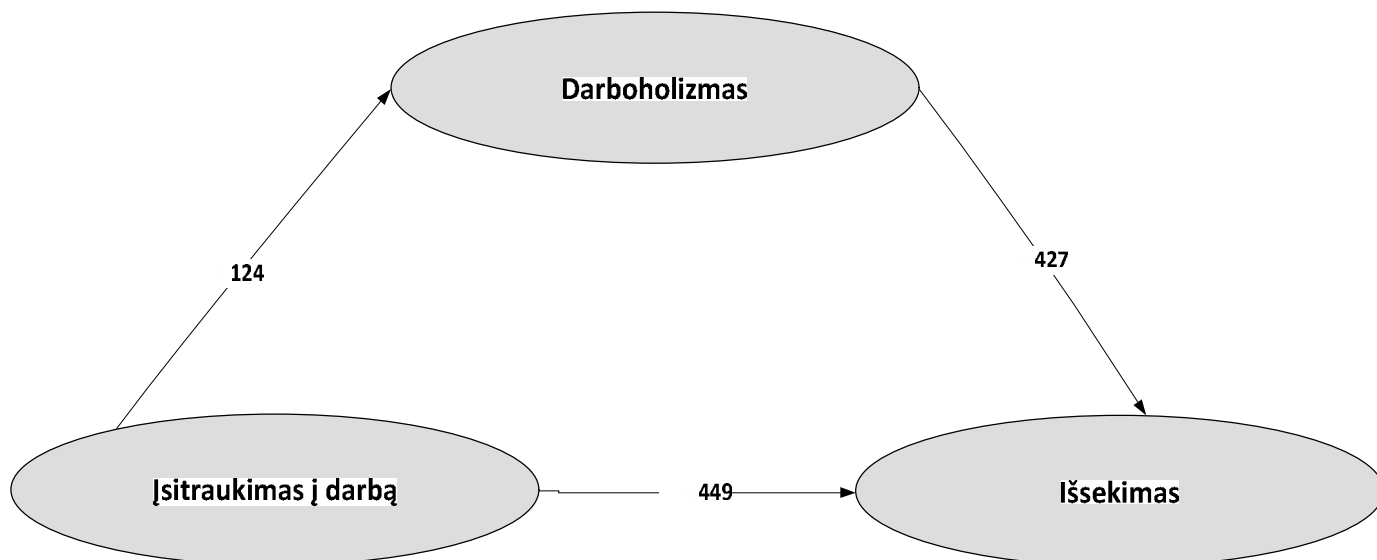
Buvo skaičiuotos dvi tiesinės regresijos: (1) ar įsitraukimas į darbą nuspės darboholizmą; ir (2) ar įsitraukimas į darbą ir darboholizmas nuspės išsekimą. Rezultatai pateikiami 28 lentelėje ir 2 pav.

28 lentelė. Mediacijos efekto vertinimas

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Išsekimas				
	Beta (β)	<i>p</i>	F	<i>p</i>	R ²
Įsitraukimas į darbą	-0,449	<0,001	38,327	<0,05	0,157
Darboholizmas	0,427	<0,001			

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Darboholizmas				
	Beta (β)	<i>p</i>	F	<i>p</i>	R ²
Įsitraukimas į darbą	0,124		2,387	<0,05	0,015

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.



2 pav. Mediacijos efekto tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo rezultatų schema

Tiesioginis poveikis $\beta = -0,449$. Netiesioginis poveikis $\beta = 0,124 * 0,427 = 0,053$; Bendras poveikis $\beta = -0,449 + 0,053 = -0,396$.

Išvada: mediacijos efektas nebuvo nustatytas, nes tiesioginis poveikis yra stipresnis. Tiesiogiai įsitraukimas į darbą nuspėja darbuotojo išsekimą, tačiau per darboholizmą darbuotojo išsekimo nenuspėja. Visgi, tokia išvada nėra korektiška, nes gautas modelis nėra geras, kadangi $R^2 < 0,20$.

Siekiant išsiaiškinti, **ar darbuotojo socialiai išreikštas perfekcionizmas ir (ar) laisvalaikio praleidimo formos gali būti moderuojančiais veiksniais, kai įsitraukimas į darbą nuspėja darbuotojo išsekimą**, taikėme daugialypę tiesinę regresiją. Tyrimo rezultatai pateikiami 29 lentelėje.

29 lentelė. Darbuotojų išsekimo vertinimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Išsekimas				
	Beta (β)	p	F	p	R ²
Įsitraukimas į darbą	-0,373	<0,001	7,986	<0,05	0,212
Perfekcionizmas	0,198	<0,001			
Laisvalaikis	-0,006	0,938			
Įsitraukimo į darbą ir perfekcionizmo sąveika	-0,003	0,963			
Įsitraukimo į darbą ir laisvalaikio sąveika	0,126	0,092			

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Nustatyta, kad įsitraukimo į darbą ir perfekcionizmo sąveika bei įsitraukimo į darbą ir laisvalaikio sąveika nėra statistiškai reikšminga, tad moderacijos nėra.

Siekiant išsiaiškinti, **ar darbuotojo socialiai išreikštas perfekcionizmas ir (ar) laisvalaikio praleidimo formos gali būti moderuojančiais veiksniais, kai įsitraukimas į darbą nuspėja darboholizmą**, taikėme daugialypę tiesinę regresiją. Tyrimo rezultatai pateikiami 30 lentelėje.

30 lentelė. Darbuotojų darboholizmo vertinimo prognostiniai veiksniai.

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Darboholizmas				
	Beta (β)	<i>p</i>	F	<i>p</i>	R ²
Įsitraukimas į darbą	0,122	<0,001	1,724	<0,05	0,055
Perfekcionizmas	0,055	0,112			
Laisvalaikis	0,127	0,121			
Įsitraukimo į darbą ir perfekcionizmo sąveika	-0,035	0,667			
Įsitraukimo į darbą ir laisvalaikio sąveika	0,095	0,246			

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Nustatyta, kad įsitraukimo į darbą ir socialiai išreikšto perfekcionizmo sąveika bei įsitraukimo į darbą ir laisvalaikio sąveika nėra statistiškai reikšminga, tad ir moderacijos efekto nėra. Tačiau tokia išvada nėra korektiška, nes gautas modelis nėra geras ($R^2 < 0,20$).

Siekiant išsiaiškinti, **ar darbuotojo socialiai išreikštas perfekcionizmas ir (ar) laisvalaikio praleidimo formos gali būti moderuojančiais veiksniais, kai darboholizmas nuspėja išsekimą**, taikėme daugialypę tiesinę regresiją. Tyrimo rezultatai pateikiami 31 lentelėje.

31 lentelė. Darbuotojų išsekimo vertinimo prognostiniai veiksniai.

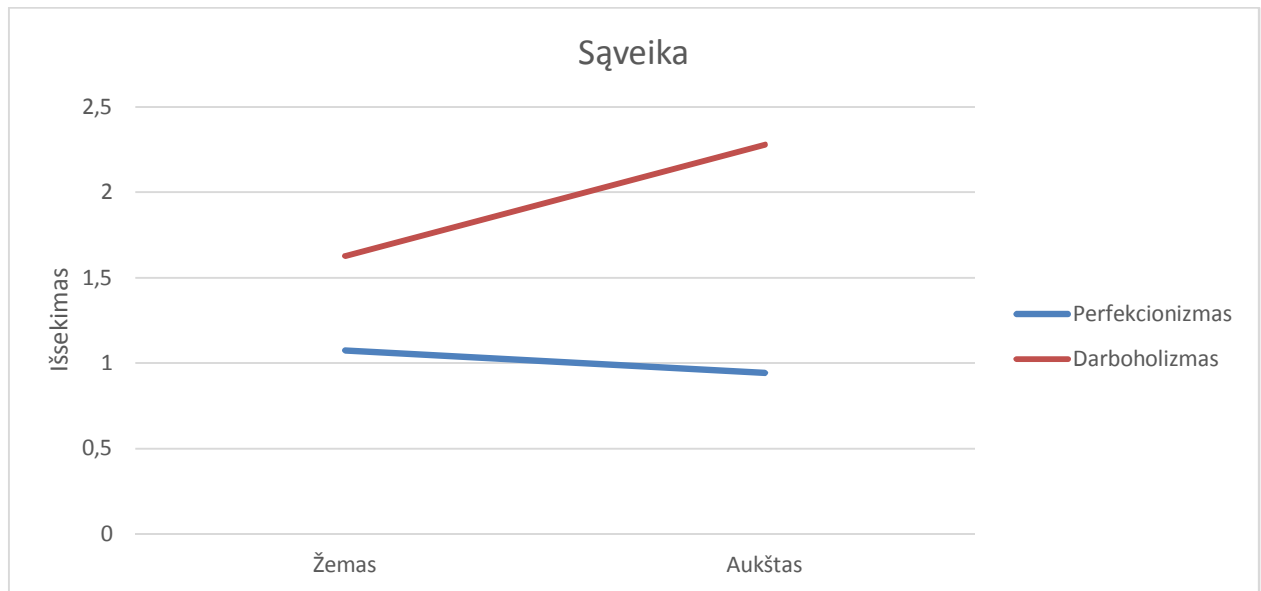
Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis Išsekimas				
	Beta (β)	<i>p</i>	F	<i>p</i>	R ²
Darboholizmas	0,353	<0,001	10,828	<0,05	0,268
Perfekcionizmas	0,142	0,048			
Laisvalaikis	0,124	0,043			
Darboholizmo ir perfekcionizmo sąveika	0,294	<0,001			
Darboholizmo ir laisvalaikio sąveika	0,044	0,539			

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.

Nustatyta, kad:

(1) *darboholizmo ir socialiai išreikšto perfekcionizmo sąveika yra statistiškai reikšminga ir čia pasireiškia moderacijos efektas, t.y. sąveika tarp darboholizmo ir perfekcionizmo statistiškai reikšmingai nuspėja darbuotojo išsekimą. Perfekcionizmas gali būti moderuojančiu veiksniumi, kai darboholizmas nuspėja išsekimą (3 pav.).*

(2) sąveika tarp darboholizmo ir laisvalaikio statistiškai nėra reikšminga ir čia moderacijos efektas nepasireiškia, t.y. sąveika tarp darboholizmo ir laisvalaikio statistiškai reikšmingai nenuspėja darbuotojo išsekimą.



3 pav. Perfekcionizmas, kaip moderuojantis veiksnys tarp darboholizmo ir išsekimo.

Perfekcionizmas gali pakeisti ryšį tarp darboholizmo ir išsekimo. Darbuotojai, kurie pasižymi aukštesne socialiai išreikšta perfekcionizmo raiška ir tuo pačiu pasižymi aukšta darboholizmo raiška, turėtų patirti žemesnį išsekimo lygį, lyginant juos su tais darbuotojais, kurių darboholizmo raiška žemesnė ir kurie pasižymi žemesnėmis socialiai išreikštomis perfekcionizmo apraiškomis. Tokiu būdu, aukštas socialiai išreikštas perfekcionizmo lygis gali sumažinti darboholikų išsekimo lygį ir taip kompensuoti neigiamą darboholizmo padarinį – išsekimą.

4. REZULTATŲ APITARIMAS

Šio darbo tikslas buvo ištirti įvairiose Lietuvos įmonėse ir organizacijose dirbančių darbuotojų perfekcionizmo, darbuotojų laisvalaikio formų santykį su jų įsitraukimu į darbą, darboholizmu bei išsekimu. Siekiant šio tikslo buvo įvertinta darbuotojų darboholizmo, įsitraukimo į darbą, išsekimo ir perfekcionizmo raiška bei išnagrinėtos darbuotojų laisvalaikio praleidimo tendencijos.

Tyrimo metu gauti išsekimo lygiai iš esmės atitiko Europines normas, kurias išskyrė Schaufeli su kolegomis (2019, p.83): žemas lygis $\leq 1,75$; vidutinis lygis $1,76-2,40$; aukštas $2,41-3,29$; labai aukštas $>3,30$ ($M(SD)=2,27(0,77)$). Tyrimo rezultatai parodė, kad įvairiose Lietuvos įstaigose ir organizacijose dirbantys žmonės nepasižymi aukštu išsekimo lygiu (45 (29,2%) darbuotojai). Daugumos tirtų darbuotojų išsekimo lygis svyravo tarp žemo (39 (25,3%) darbuotojai) ir vidutinio (70 (45,4%) darbuotojai). Tyrimo metu nebuvo nustatyta, kad iš esmės skirtusi vyrų ir moterų, skirtingą išsilavinimą turinčių, skirtingą darbo statusą turinčių, vadovaujamą ir nevadovaujamą darbą, viešame ir privačiame darbo sektoriuje, sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių darbuotojų išsekimo tendencijos.

Kalbant apie darbuotojų darboholizmo raišką, tyrimo metu buvo nustatyta, kad įvairiose Lietuvos įstaigose ir organizacijose dirbantys žmonės nėra linkę labai persidirbti, taigi, ir ypatingai nėra priklausomi nuo darbo. Iš 154 apklaustų darbuotojų 79 darbuotojai (51,30%) pasižymėjo žema darboholizmo raiška, 36 darbuotojai (23,38%) – vidutine darboholizmo raiška ir tik 39 darbuotojai (25,32%) – aukšta darboholizmo raiška. Darbuotojai, pasižymėjęs aukšta darboholizmo raiška, taip pat pasižymėjo ir aukštais kompulsyvaus darbo įverčiais (38 (24,7%) darbuotojai) bei aukštais perdėto darbo įverčiais (38 (24,7%) darbuotojai). Kitų darbuotojų kompulsyvaus darbo ir perdėto darbo įverčiai pasiskirstė tarp vidutinio (kompulsyvus darbas – 56 (36,4%) darbuotojai; perdėtas darbas – 63 (40,9%) darbuotojai) ir žemo (kompulsyvus darbas – 60 (38,9%) darbuotojai; perdėtas darbas – 53 (34,4%) darbuotojai). Tyrimo duomenys atskleidė, kad tyrime dalyvavusių moterų kompulsyvumo lygis buvo statistiškai reikšmingai aukštesnis nei vyrų, taip pat statistiškai reikšmingai aukštesnis kompulsyvumo lygis buvo būdingas valstybės tarnautojams. Be to, buvo nustatyta, kad valstybės tarnautojai statistiškai reikšmingai labiau yra priklausomi nuo darbo, nei kad, pavyzdžiui, pareigūnai. Kita vertus, čia reikėtų atkreipti dėmesį, jog šių duomenų nereikėtų generalizuoti ir jų pagrindu daryti apibendrinančias išvadas, nes kai kuriuos duomenis galėjo nulemti specifinė tiriamųjų asmenų imtis. Pavyzdžiui, tai, kad moterims yra būdinga didesnė kompulsyvaus darbo raiška galėjo nulemti, tai, jog tyrime dalyvavo daugiau moterų (55,2%), nei vyrų (44,8%).

Visgi, tenka pažymėti, jog išsivysčiusiose šalyse, remiantis statistiniais duomenimis, labiau vyrai yra linkę dirbti pernelyg daug (Messenger, 2018). Be to, kai kuriuose tyrimuose, susijusiuose su darboholizmu, buvo nustatyta, kad darboholizmas yra labiau būdingas vyrams, o ne moterims (Spence & Robbins, 1999; Snir & Harpaz, 2006). Kita vertus, kitų tyrimų (pavyzdžiui, Burke, 1999) duomenys atskleidė, kad sąsajų

tarp darboholizmo ir lyties nėra. Burke (1999) nuomone moterų polinkis į darboholizmą turėtų būti didesnis, vien dėl to, kad joms tenka dvigubos naštos darbas (vienas – darbe, kitas – namuose).

Tyrimo metu gauti įsitraukimo į darbą lygiai iš esmės atitiko Europines normas, kurias išskyrė Schaufeli ir Bakker (2004): labai žemas lygis $\leq 1,77$; žemas lygis 1,78–2,88; vidutinis lygis 2,89–4,66; aukštas 4,67–5,50; labai aukštas $>5,51$ ($M(SD)=3,74(1,17)$). Tyrimo metu buvo nustatyta, kad įvairiose Lietuvos įstaigose ir organizacijose dirbantys žmonės yra labai (61 (39,6%) darbuotojas) arba vidutiniškai yra įsitraukę į savo darbą (82 (53,2% darbuotojai). Atitinkamai ir jų energingumo, atsidavimo darbui bei pasinėrimo į darbą lygis svyruoja tarp aukšto ir vidutinio. Labiausiai į savo darbą yra įsitraukę tie darbuotojai, kurių amžius siekia 56 metus ir daugiau, o mažiausiai – tie darbuotojai, kurių amžius svyruoja tarp 46 ir 55 metų, šio amžiaus darbuotojai taip pat yra ir mažiausiai pasinėrę į darbą. Tokį tyrimo rezultatą, turbūt galima paaiškinti specifine respondentų imtimi. Iš 154 apklaustų darbuotojų 91 (59,1%) buvo pareigūnas. Įprastiniais atvejais 45 – 55 metų pareigūnai išeina iš savo tarnybos į valstybinę socialinio draudimo pareigūnų ir karių pensiją, tad žinojimas, kad jie privalomai turės palikti tarnybą, kaip spėjama, sumažina jų motyvaciją darbui, o per ją sumažėja ir jų įsitraukimas į darbą, tuo metu kiti darbuotojai, įskaitant ir ne statutinius valstybės tarnautojus, į valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją išeina sulaukę 65 metų, tačiau net ir išėję į senatvės pensiją jie dažnai pasilieka dirbti buvusioje darbovietėje, tad ir jų motyvacija darbui, ryšium su amžiumi nekrenta. Todėl galima daryti prielaidą, jog įstatymuose įtvirtintas amžiaus cenzas iki kurio pareigūnai tarnauja valstybės institucijoje, mažina tų darbuotojų, kurie artėja prie to amžiaus, ryšium su kuriuo jie privalo išeiti iš tarnybos, įsitraukimą į darbą.

Taip pat tyrimo metu buvo nustatyta, kad:

- tirtiems darbuotojams yra būdingas vidutinis (54,5%) arba žemas (24%) socialiai išreikšto perfekcionizmo raiškos lygis;

- skiriasi tiriamų darbuotojų laisvalaikio tendencijos. Šio tyrimo metu nustatyta, jog statistiškai reikšmingai skiriasi moterų ir vyrų laisvalaikio tendencijos. Moterys, lyginant jas su vyrais, statistiškai reikšmingiau vertina tas poilsio formas, kurias teikia pasitenkinimą. Literatūroje teigiama, kad laisvu nuo darbo metu darbuotojas, užsiimdamas malonia veikla, patiria pozityvias emocines būsenas (Sonntag & Zijlstra, 2006), gali labiau pasinerti ir įsijausti į jam pasitenkinimą teikiančią veiklą ir taip atitrūkti nuo minčių apie darbą (Hahn *et al.*, 2012).

Be to, kalbant apie laisvalaikio tyrimo tendencijas, tyrimo metu buvo nustatyta, jog:

- statistiškai reikšmingai skiriasi vyresnio amžiaus darbuotojų požiūris į laisvalaikį namuose. 56 metų amžiaus ir vyresni darbuotojai daug palankiau vertina poilsį namuose, nei poilsį už namų ribų. Tokiai poilsio tendencijai, manytina, įtaką daro darbuotojo amžius, nes kuo darbuotojas yra vyresnis, tuo labiau mažėja

fizinis pajėgumas ir (ar) aktyvumas, be to, po aktyvios darbo dienos veiklos vyresnio amžiaus žmogui reikia daugiau laiko atsigavimui, o tam labiausiai tinka pasyvaus formos poilsis namuose.

Mūsų tyrimo rezultatai atskleidė ir tai, kad statistiškai palankiau poilsį namuose vertina tie darbuotojai, kurie dirba pagal darbo sutartį, nei, kad, pavyzdžiui, pareigūnai ir (ar) valstybės tarnautojai. Darbuotojai, dirbantys vadovaujamą darbą, taip pat palankiau vertina poilsį namuose, nei kad tie darbuotojai, kurie nedirba vadovaujamo darbo;

- statistiškai reikšmingai skiriasi sėdimą bei nesėdimą darbą dirbančių darbuotojų požiūris į laisvalaikį namuose. Darbuotojai, dirbantys nesėdimą darbą, palankiau vertina poilsį namuose, lyginant juos su sėdimą darbą dirbančiais darbuotojais. Manytina, kad taip pasireiškia tam tikras darbo ir poilsio formos balansas, nes darbuotojams, dirbantiems nesėdimu pobūdžio darbą, tam, kad jie galėtų pailsėti būtinas ramesnis poilsis, na ir priešingai, tiems darbuotojams, kurie dirba sėdimą darbą, ne darbo metu norisi aktyvesnės veiklos.

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti ar perfekcionizmas ir (ar) laisvalaikio praleidimo formos gali koreguoti ryšius tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo. Perfekcionizmo vertinimui buvo pasirinktas perfekcionistinio savęs pateikimo klausimynas. Perfekcionistinis savęs pateikimas yra siejamas su socialiai nustatytu (išreikštu) perfekcionizmu (Hewitt *et al.*, 2003). Perfekcionistinis savęs pateikimas gali būti aiškinamas kaip idealizuotas savęs pristatymas kitiems. Nors perfekcionizmas, kaip asmens savybė, rodo žmogaus polinkį nusistatyti sau nerealistiškai aukštus asmeninius standartus, perfekcionistinis savęs pateikimas tuo pat metu gali reikšti ir gynybinį procesą, kai žmogus nori atrodyti tobulu, tiek sau, tiek ir kitiems arba bent jau nepasirodyti netobulu aplinkiniams žmonėms.

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad perfekcionizmas gali pakeisti ryšį tarp darboholizmo ir išsekimo ($\beta=0,294$, $p=0,000$, $R^2=0,268$; $F=10,828$; $p\leq 0,05$), kai sąveika tarp darboholizmo ir perfekcionizmo nuspėja išsekimą. Tie darbuotojai, kurie pasižymi aukštesne socialiai išreikšto perfekcionizmo raiška (socialiai nustatytu perfekcionizmu), tuo pačiu pasižymi ir aukšta darboholizmo raiška. Tokie darbuotojai, kaip spėjama, turėtų patirti žemesnį išsekimo lygį lyginant juos su tais darbuotojais, kurių darboholizmo raiška žemesnė ir kurie tuo pačiu metu pasižymi ir žemesnėmis socialiai nustatyto perfekcionizmo apraiškomis. Galimai čia pasireiškia kompensacinis perfekcionizmo efektas. Aukštas socialiai nustatyto perfekcionizmo lygis, kaip spėjama, gali sumažinti darbuotojų, pasižyminčių aukštais darboholizmo įverčiais, išsekimo lygį, ir taip kompensuoti neigiamą darboholizmo padarinį – išsekimą.

Žmonės, pasižymintys aukštais socialiai išreikšto perfekcionizmo įverčiais ir tuo pačiu aukštais darboholizmo įverčiais, daro viską, kad viešose situacijose atrodytų tobulais ir tuo pačiu, stengiasi išvengti situacijų, kurios atskleistų jų netobulumą ar trūkumus, taip apsaugodami save nuo galimų neigiamų padarinių, t.y. turimų asmeninių išteklių išsekimo, kurių jie dėl aukšto darboholizmo ir perfekcionizmo lygio ir taip turi nedaug. Manytina, kad tokiu būdu tokie darbuotojai apsaugo save nuo visiško išsekimo. Be

to, galimai, siekdami apsaugoti savo turimus asmeninius išteklius bei apsisaugoti nuo dar didesnio išsekimo, tokie darbuotojai turėtų pasižymėti aukštu darbo pradžios ir žemu darbo pabaigos lygiu. Tai yra, siekdami apsaugoti save nuo visiško išsekimo, tokie darbuotojai gali bandyti atidėti darbo pradžią ir (ar) vilkinti arba atitolinti jiems pavesto atlikti darbo užbaigimą. Literatūroje tokio darbo stiliaus darboholikams net yra sugalvoti specialūs terminai, tai darbu besimėgaujantys darboholikai (angl. *savoring workaholics*) ir dėmesio deficito darboholikai (angl. *attention-deficit workaholics*; Paluchowsky *et al.*, 2014). Darbu besimėgaujantys darboholikai atidžiai planuoja savo darbą, dirba metodiškai ir lėtai, atsargiai ir apgalvotai. Tokie darboholikai, kaip taisyklė, daugiau laiko praleidžia planuodami darbus nei, kad juos vykdydami. Be to, jie nuolat bando atitolinti darbo pabaigos momentą. Tuo pat metu dėmesio deficito darboholikai, tai – žmonės, kuriems yra būdingas padidėjęs poreikis būti stimuliuojamiems bei poreikis ieškoti aštrių pojūčių ir (ar) adrenalino darbe. Šio tipo darboholikai dažniausiai atidėlioja darbo pradžią ir vilkina jo pabaigą (Paluchowsky *et al.*, 2014).

Žmonės, pasižymintys žemesniais socialiai išreikšto perfekcionizmo raiškos įverčiais ir tuo pačiu žemesniais darboholizmo raiškos įverčiais, kaip spėjama, „maištaujančiai“ turėtų reaguoti į socialinį spaudimą būti tobulais ir atskirais atvejais „atsisakyti žaisti tobulaus žmogaus žaidimą“ ir taip prisidėti prie savo turimų asmeninių išteklių, kurių dėl pakankamai aukšto perfekcionizmo ir darboholizmo lygio ir taip turi nedaug, eikvojimo. Tokiems žmonėms kompensacinis perfekcionizmo mechanizmas nesuveikia, todėl jie turi riziką patirti didesnę išsekimą, nei tie darbuotojai, kurie pasižymi aukštesne socialiai išreikšto perfekcionizmo raiška bei kartu ir aukšta darboholizmo raiška.

Mūsų atveju, kaip ir kitų autorių tyrimų atveju (pavyzdžiui, Falco *et al.*, 2014) nebuvo nustatyta, kad socialiai išreikštas perfekcionizmas, kaip pavienis veiksnys, statistiškai reikšmingai nuspėtų darboholizmą ($\beta=0,055$, $p=0,112$, $R^2= 0,055$; $F=1,724$; $p\geq 0,05$; $VIF=1,000$). Nors kitais tyrimais (pavyzdžiui, Bovornusvakool *et al.*, 2012) buvo nustatytas teigiamas ryšys tarp darboholizmo ir socialiai išreikšto perfekcionizmo. Tokiu būdu, mūsų tyrimo rezultatai rodo, kad asmens savybė nusistatyti sau ir (ar) savo bendradarbiams iškelti nerealistiška aukštus asmeninius standartus, noras prieš save ir (ar) kitų akyse atrodyti tobulu, baimė patirti nesėkmę darbe neturi sąsajų su mūsų tirtų darbuotojų darboholizmu. Šis rezultatas taip pat atskleidė ir mūsų atlikto tyrimo ribotumą. Šio tyrimo ribotumas pasireiškia tuo, kad siekiant išmatuoti perfekcionizmą buvo pasirinktas *PSPS* klausimynas. Nors *PSPS* atspindi stilistinę perfekcionizmo tendencijų išraišką ir puikiai koreliuoja su perfekcionizmo savybių aspektais (Hewitt *et al.*, 2003; Flett & Hewitt, 2015), išlieka rizika, kad naudojant šį perfekcionizmo matavimo instrumentą, žmogus, kuris nėra įsigilinęs į savo tapatybę, gali gauti aukštus įverčius pagal *PSPS* vien todėl, kad vertinimas pagal *PSPS* reikalauja iš žmogaus, jog jis atrodytų kitiems ir sau tobulas. Manytina, kad darboholizmą gali nulemti ne įvairūs socialiniai, o tam tikri asmenybiniai aspektai. Todėl būsimuose tyrimuose reikėtų giliau ištirti sąsajas

tarp įvairių perfekcionizmo formų ir tyrimui pasirinkti tą instrumentą, kuris įvairesniais aspektais matuotų perfekcionizmą, o ne tik iš socialiai nustatyto perfekcionizmo pozicijų.

Tyrimo metu taip pat buvo nustatyta, kad perfekcionizmas kartu su kitais prediktoriais (įsitraukimu į darbą ir darbo statusu) statistiškai reikšmingai nuspėja išsekimą ($\beta=0,149$, $p=0,029$, $R^2=0,367$; $F=23,222$; $p\leq 0,05$; $VIF=1,029$). Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad didėjantis perfekcionizmo raiškos lygis, nuspėja ir didėjančią išsekimo riziką. Tokie tyrimo rezultatai neturėtų labai nustebinti, nes asmenys, turintys didelį polinkį į socialiai išreikštą (nustatytą) perfekcionizmą, dažniau patiria įvairių rūšių stresą ir kitus neigiamus padarinius, pavyzdžiui, perdegimą. Baimė būti neįvertintam ir (ar) nepriimtam kitų žmonių dėl galimų klaidų ar nesugebėjimo pasiekti kitų žmonių standartus gali paskatinti žmogų pasirinkti tokį elgesio modelį, kuris išikvoja to individo psichinius ir emocinius išteklius bei energiją (emocinis išsekimas). O tai, savo ruožtu, gali neigiamai paveikti tokio darbuotojo profesinę kompetenciją, gebėjimą tinkamai ir laiku susitvarkyti su darbo užduotimis. Labai aukštų veiklos standartų sau išsikėlimas, sėkmės ir darbo rezultatų siekimas, labai didelė motyvacija tobulėti, tai tie faktoriai, kurie, viena vertus, gali palaikyti darbuotojo pasitikėjimą savo asmeniniais gebėjimais ir versti jį visą savo energiją skirti darbui (Childs & Stoeber, 2010). Tačiau, kita vertus, jei tai pereina į kraštutinumus, tai gali privesti prie darbuotojo išsekimo, nes tokiu atveju darbuotojas išsikelia sau nerealius reikalavimus atlikti viską tobulai, nusistato aukštus standartus sau ar kitam, tačiau yra nelankstus jų keitimo atžvilgiu. Taigi baimė neatitikti tobulumo standartų, kurių tikisi kiti, padidina išsekimo tikimybę ir mažina profesinio efektyvumo suvokimą. Jeigu atliktas darbas neatitinka tokio darbuotojo paties nusistatyto ir kitų nustatyto standarto, tai tikėtina, kad jis vis labiau ir labiau įsitrauks į darbą, daugiau laiko praleis darbe, dės daugiau pastangų vien tam, kad galėtų padaryti darbą taip, kad jis atitiktų nustatytą standartą. Toks darbuotojo polinkis siekti aukštų rezultatų, kruopštus taisyklių laikymasis, per didelis dėmesys detalėms, noras kontroliuoti savo aplinką, trukdo efektyviai veikti bei išikvoja asmeninius darbuotojo išteklius. Tokiu būdu, mūsų tyrimas atskleidė, jog socialiai nustatytas perfekcionizmas padidina tirtų darbuotojų išsekimo riziką.

Tyrimo metu buvo nustatyta, kad išsekimą be perfekcionizmo nuspėja dar ir įsitraukimas į darbą, darboholizmas, darbuotojo darbo statusas bei sektorius, kuriame dirba darbuotojas. Mūsų tyrimo duomenys rodo, kad valstybės tarnautojai ir (ar) darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, viešame, o ne privačiame, darbo sektoriuje, turėtų patirti didesnę išsekimą darbe. Prieš atliekant tyrimą buvo tikėtasi, kad ne viešame, o privačiame, darbo sektoriuje dirbantys darbuotojai turėtų patirti didesnę išsekimą. Buvo manoma, kad, būtent, privačiame sektoriuje dirbantys darbuotojai, dirba intensyviau ir ilgiau, taip ne tik demonstruodami savo įsipareigojimą organizacijai, bet ir, galimai, dėl gaunamų paskatinamųjų iš darbdavio pusės. Manytina, kad tokius tyrimo duomenis galėjo lemti specifinė respondentų imtis (viešame darbo sektoriuje dirbo 84,4% respondentų, privačiame – 15,6%).

Tyrimo duomenys rodo, jog darboholizmas statistiškai reikšmingai nuspėja išsekimą ($\beta=0,398$, $p=0,000$, $R^2= 0,417$; $F=8,416$; $p\leq 0,05$; $VIF=1,016$). Mūsų tyrimo rezultatai iš esmės sutampa su kitų autorių gautais rezultatais. Teigiamas ryšys tarp darboholizmo ir perdegimo, ypač išsekimo, buvo plačiai patvirtintas įvairiuose tyrimuose (Burke & Matthiesen, 2004 m.; Taris *et al.*, 2010; Falco *et al.*, 2014; Stoeber & Damian, 2016). Pavyzdžiui, Clark su kolegomis (2016), atlikę tyrimo duomenų metaanalizę, nustatė kad darboholizmas yra susijęs su aukšto lygio perdegimu darbe ir žemu pasitenkinimo gyvenimu už darbo ribų lygiu. Tai, kad darboholizmas yra susijęs su išsekimu galima paaiškinti išteklių išsaugojimo (*COR*) teorija.

Viena iš pagrindinių darboholiko savybių yra ta, kad jis daug asmeninio laiko skiria darbui. Dėl šio ilgalaikio darbo poveikio sumažėja visiško atsigavimo po darbo tikimybė ir ilgainiui pasireiškia išsekimas bei psichofiziniai sveikatos sutrikimai (Falco *et al.*, 2014). Vadovaujantis išteklių išsaugojimo teorija (*COR*) darbo atlikimas reikalauja pastangų, po kurių darbuotojui būtina tinkamai atsigauti po darbo, o tai galima pasiekti tik tuomet, kai darbuotojas sugeba tiek fiziškai, tiek ir psichologiškai atsipalaiduoti ar atsiriboti nuo darbo. Jei taip neatsitinka, darbuotojas atsiduria nuolatinėje aktyvacijos būsenoje ir ateityje, norėdamas tinkamai tame pačiame lygmenyje atlikti savo darbą, jis turi įdėti vis daugiau energijos ir pastangų. O tai reiškia, kad jam reikės dar daugiau laiko skirti tam, kad jis galėtų atsigauti nuo darbo. Tokiu būdu, susidaro tam tikras užburtas ratas. Jei žmogus laiku neatsiriboja nuo darbo, jis patenka į tokį ratą, o tai, ateityje gali išsekinti jo fizinius, psichologinius ir (ar) emocinius išteklius, taigi ir iššaukti išsekimą ar perdegimą (Bakker, Demerouti, Oerlemans & Sonnentag, 2013; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Sonnentag, 2001). Kitas darboholikui būdingas bruožas tai, jog jį kankina nuolatinio pobūdžio įkyrios mintys (obsesijos) apie darbą, kurios verčiančia žmogų daug ir ilgai dirbti net ir tais atvejais, kai jis turėtų savo laisvalaikį skirti šeimai ar kitiems užsiėmimams, t.y. tai veiklai, kuri jam padeda atitrūkti nuo darbo. Darbuotojams, turintiems darboholizmo savybių, nesiseka atsijungti nuo darbo ir, atitinkamai, pailsėti nuo jo, todėl tokie žmonės patiria didesnę nuovargį, įvairaus pobūdžio sveikatos sutrikimus, išsekimą, susiduria su miego problemomis (Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010).

Nors laisvalaikis yra būtinas dirbančio (ir ne tik dirbančio) žmogaus palydovas mūsų tyrime nebuvo nustatyta, kad laisvalaikis statistiškai reikšmingai nuspėtų išsekimą ($\beta= - 0,105$, $p=0,125$, $R^2= 0,417$; $F=8,416$; $p\geq 0,05$; $VIF=1,122$), darboholizmą ($\beta=0,125$, $p=0,122$, $R^2= 0,016$; $F=2,425$; $p\geq 0,05$; $VIF=1,000$) ar įsitraukimą į darbą ($\beta=0,134$, $p=0,097$, $R^2= 0,018$; $F=2,789$; $p\geq 0,05$; $VIF=1,000$). Taip pat nebuvo nustatyta, kad įsitraukimo į darbą ir laisvalaikio sąveika būtų moderuojančiu veiksniu, kai įsitraukimas į darbą nuspėja darbuotojo išsekimą ($\beta=0,126$, $p=0,092$, $R^2= 0,212$; $F=7,986$; $p\geq 0,05$; $VIF=1,041$) ir kai įsitraukimas į darbą nuspėja darboholizmą ($\beta=0,095$, $p=0,246$, $R^2= 0,055$; $F=1,724$; $p\geq 0,05$; $VIF=1,041$). Nebuvo nustatyta, kad sąveika tarp darboholizmo ir laisvalaikio statistiškai reikšmingai nuspėtų išsekimą, kai darboholizmas nuspėja išsekimą ($\beta=0,044$, $p=0,539$, $R^2= 0,268$; $F=10,828$; $p\geq 0,05$; $VIF=1,025$). Tuo

metu kitų tyrėjų duomenys rodo, kad negalėjimas psichologiškai atitrūkti nuo darbo ne darbo metu yra susijęs su padidėjusiu perdegimu, ypač išsekimu (Fritz *et al.*, 2010), be to, negalėjimas psichologiškai atsiriboti nuo darbo, laikui bėgant prognozuoja išsekimo padidėjimą (Söderström *et al.*, 2012). Taigi, kitų tyrėjų (Söderström *et al.*, 2012; Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010) duomenys rodo, jog išsekimo rizika didėja tiems darbuotojams, kurie laisvalaikiu negali psichologiškai atsiriboti nuo darbo, nes jie pagal išteklių išsaugojimo (COR) teoriją praranda savo vidinius išteklius, o per poilsį nesugeba jų atstatyti vien todėl, kad visą jų laisvą laiką užpildo darbas. Mes savo tyrimo metu gautais duomenimis negalime nei patvirtinti, nei paneigti to fakto, kad laisvalaikis yra tas veiksnys, kuris gali vienaip ar kitaip paveikti darbuotojo išsekimą ir (ar) jo darboholišką elgesį. Manytina, kad tokius mūsų tyrimo rezultatus galėjo lemti palyginti nedidelė tiriamųjų asmenų imtis (154 respondentai), tiriamųjų asmenų homogeniškas pasiskirstymas (130 respondentų dirbo viešajame sektoriuje ir tik 24 – privačiame darbo sektoriuje) bei pats tyrimo instrumentas, nes juo buvo tiriamos tik darbuotojo laisvalaikio praleidimo formos, bet ne, pavyzdžiui, dar ir laiko trukmė, t.y. kiek darbuotojai laiko praleidžia ilsėdamiesi nuo darbo, o kiek dirbdami ir pan.

Jei darboholizmas yra elgesio veiksnys, tai įsitraukimas į darbą gali būti laikomas darbuotojo motyvacinio (dvasinės būsenos) veiksmu, kuris sustiprina darbuotojo vidinį įsitikinimą, kad darbas yra asmeniškai darbuotojui ir (ar) kitiems žmonėms prasmingas, ryšium su darbu darbuotojas patiria teigiamas emocijas ir būna įsipareigojęs savo darbui. Teigiamos emocijos, kurias patiria į darbą įsitraukę darbuotojai, gali padėti darbuotojams generuoti darbo ir (ar) asmeninius išteklius, tokius kaip, pavyzdžiui, energija ir (ar) socialiniai santykiai. Kitų tyrėjų tyrimų (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen–Tanner, 2008) rezultatai atskleidė, kad įsitraukimas į darbą gali pagerinti turimų darbo išteklių suvokimą, racionalų jų naudojimą ir skatinti asmeninę iniciatyvą darbo vietoje.

Įsitraukimas į darbą – dar vienas veiksnys su kuriuo siejasi tiek darboholizmas (kaip darbuotojo elgesio veiksnys), tiek ir išsekimas (kaip tam tikro padarinio veiksnys). Mūsų tyrimo rezultatai rodo, kad įsitraukimas į darbą ir išsekimas sąveikauja tarpusavyje kaip vienas kito priešingybė, o darboholizmas dalijasi kai kuriomis savybėmis su abiem iš jų. Mūsų tyrimo rezultatai rodo, kad išsekimą be kitų veiksnių (darboholizmo, perfekcionizmo, darbo statuso ir darbo sektoriaus) nuspėja ir įsitraukimas į darbą. Įsitraukimo į darbą ryšys su išsekimu yra neigiamas ($\beta = -0,418$, $p = 0,000$, $R^2 = 0,417$; $F = 8,416$; $p \leq 0,05$; $VIF = 1,025$). Tokiu būdu, išsekimas ir įsitraukimas į darbą tarpusavyje koreliuoja neigiamai, o išsekimas ir darboholizmas ($\beta = 0,398$, $p = 0,000$, $R^2 = 0,417$; $F = 8,416$; $p \leq 0,05$; $VIF = 1,016$) bei įsitraukimas į darbą ir darboholizmas ($\beta = 0,308$, $p = 0,000$, $R^2 = 0,251$; $F = 11,400$; $p \leq 0,05$; $VIF = 1,187$) – teigiamai. Tokie mūsų tyrimo duomenys iš esmės atitinka kitų autorių (Schaufeli *et al.*, 2008) tyrimais gautus duomenis. Gauti duomenys leidžia daryti prielaidą, kad darboholizmas ir įsitraukimas į darbą susiję tiek, kiek tai susiję su konkrečiu darbuotojo įsijautimu į savo darbą. Tačiau, galimai skiriasi darbuotojo motyvacija dėl ko jis įsijaučia į savo darbą:

įsitraukimo į darbą atveju darbuotoją įsijausti į darbą skatina darbo įdomumas, o darboholizmo atveju – darbo kompulsyvumas bei obsesinės mintys apie darbą. Tokia prielaida daroma, nes:

(1) mūsų tyrimo duomenys atskleidė ryšį tarp išsekimo ir darbuotojo kompulsyvaus darbo, kuris yra vienas iš darboholizmo veiksnių, bei energingumo, kuris, savo ruožtu, yra vienas iš įsitraukimo į darbą veiksnių. Kompulsyvus darbas ir energingumas tai tie veiksniai, kurie gali nuspėti išsekimą. Tarp kompulsyvaus darbo ir išsekimo yra teigiamas ryšys ($\beta=0,355$, $p=0,000$, $R^2= 0,340$; $F=38,967$; $p\leq 0,05$; $VIF=1,016$), reiškiantis, jog didėjant kompulsyvaus darbo tendencijoms tuo pačiu didėja ir išsekimo rizika. Ryšys tarp išsekimo ir energingumo yra neigiamas, t.y. sumažėjęs darbuotojo energingumo lygis nuspėja jo išsekimą ($\beta= - 0,439$, $p=0,000$, $R^2= 0,340$; $F=38,967$; $p\leq 0,05$; $VIF=1,016$). Energingai dirbantys darbuotojai paprastai turi aukštą energijos ir protinio atsparumo lygį darbe, taip pat yra pasirengę investuoti jėgas į savo darbą ir atkakliai vykdyti užduotis, net kai tai pasirodo sudėtinga (Schaufeli *et al.*, 2008), kai tuo pat metu darbuotojai, kurių energijos lygis yra žemas, neturi emocinių išteklių darbui atlikti;

(2) darboholizmas nuspėja įsitraukimą į darbą ($\beta=0,308$, $p=0,000$, $R^2= 0,251$; $F=11,400$; $p\leq 0,05$; $VIF=1,187$).

3) perdėtas darbas, kuris yra darboholizmo konstrukto veiksnys, nuspėja darbuotojo įsitraukimą į darbą ($\beta=0,173$, $p=0,032$, $R^2= 0,03$; $F=4,702$; $p\leq 0,05$; $VIF=1,000$).

Tokiu būdu, iš aukščiau paminėtų tyrimo duomenų galima spėti, kad įsitraukęs į darbą darbuotojas pradeda daug (perdėtai) dirbti, nes jam pats darbas yra įdomus, tačiau, vėliau, perdėtas darbas tampa įpročiu ir priveda prie kompulsyvaus darbo (darboholizmo) ir, atitinkamai, darbuotojo energingumo lygio sumažėjimo, o tai, savo ruožtu, gali paskatinti darbuotojo stipresnį išsekimą. Šią prielaidą sustiprina dar ir išmokymo teorija, pagal kurią darboholizmas gali būti apibūdinamas kaip gana pastovaus elgesio, kurį suformuoja operantinis sąlygojimas, forma (Paluchowsky *et al.*, 2014). Darboholizmas gali būti vertinamas kaip daugkartinio, pasikartojančio elgesio dirbti daug ir ilgai, kurį pastiprina darbuotojo vadovų ir (ar) kolegų pritarimas, papildomas darbo užmokestis, premijos ar kiti apdovanojimai, gaunami iš darbdavio pusės, rezultatas. Operantinio sąlygojimo būdu darboholizmas turėtų vystysis tik tada, jei pradžioje tokį perdėtą darbą darbuotojas vertins palankiai (pozityviai), t.y., kitais žodžiais tariant, jei bent pradžioje darbuotojas bus įsitraukęs į savo darbą.

Siekiant patikrinti, ar darbuotojo įsitraukimas į darbą stipriau nuspės darbuotojo išsekimą tada, kai įsitraukimas į darbą veiks per darboholizmą, ar tada, kai įsitraukimas į darbą nuspės išsekimą tiesiogiai, buvo patikrintas darboholizmo mediacijos efektas. Mūsų tyrimo duomenys rodo, kad darboholizmo, kaip medijuojančio veiksnio, poveikis nepasitvirtino. Mediacija nebuvo nustatyta (tiesioginis poveikis $\beta=- 0,449$; netiesioginis poveikis $\beta=0,053$). Įsitraukimas į darbą ir darboholizmas išsekimui poveikį daro ne medijuodami tarpusavyje, bet kaip savarankiški (izoliuoti) veiksniai.

Tolesnės tyrimų kryptys ir galimybės

Įsitraukę į darbą asmenys ir darboholikai tai tie žmonės, kurie organizacijai gali sukurti pridėtinę vertę. Tiek įsitraukę į darbą darbuotojai, tiek ir darboholikai dirba perdėtai daug, nors, kaip spėjama, motyvacija, skatinanti juos daug ir ilgai dirbti, yra skirtinga. Mūsų tyrimas atskleidė, kad yra daug nepažintų įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo sąveikos aspektų, pavyzdžiui, pats darbuotojo išsekimo formavimosi mechanizmas, kurio būtinais, bet ne pakankamais elementais yra darbuotojo įsitraukimas į darbą ir darboholizmas. Mūsų tyrimo rezultatai atskleidė, jog darbuotojo išsekimo formavimosi procesas pereinant iš vienos formos į kitą (t.y., pereinant iš į darbą įsitraukusio darbuotojo stadijos į darboholizmo formą ir, galiausiai, į išsekimo formą) yra daug sudėtingesnis, nei kad iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti. Antai, mūsų atlikto tyrimo rezultatai rodo, jog šiame procese ne paskutinį vaidmenį atlieka asmens savybės ir ypač perfekcionizmas, taip pat, kaip rodo mūsų skaičiavimai, ir darbuotojo laisvalaikis šiame išsekimo formavimosi procese atlieka tam tikrą vaidmenį, kurio mums, deja, nepavyko nustatyti. Ateities tyrimai turėtų tęsti moderuojančių ir medijuojančių veiksnių paiešką, nustatant, kokie konkrečiai veiksniai ir kaip jie gali paveikti ryšius tarp darbuotojo įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo. Pavyzdžiui, tokiais medijuojančiais veiksniais, įsiterpiančiais tarp įsitraukimo į darbą ir darboholizmo, galėtų būti organizacinis įsipareigojimas, darbo ir (ar) asmeniniai ištekliai ir pan., o moderuojančiais, atitinkamai, galėtų būti stresas, laisvalaikis, asmens savybės, organizacinis klimatas, organizacinė kultūra ir pan. Be to, būsimuose tyrimuose reikėtų giliau iširti sąsajas tarp įvairių perfekcionizmo formų ir įsitraukimo į darbą, darboholizmo bei išsekimo, išsiaiškinti darbuotojų motyvacijos vaidmenį šiuose santykiuose.

Beveik visi darbuotojo išsekimo formavimosi mechanizmo tyrimai yra pagrįsti respondentų apklausų duomenimis, todėl iki šiol lieka nežinoma, kokią įtaką darbuotojų išsekimui, jų įsitraukimui į darbą daro biologiniai veiksniai.

Dar viena ateities tyrimų kryptis galėtų būti longitudinaliniai ir kontrastinių grupių tyrimai. Longitudinio pobūdžio tyrimai padėtų išsiaiškinti, pavyzdžiui, kokį poveikį laiko faktorius daro darbuotojų įsitraukimui į darbą, darboholizmo ir išsekimo sąveikai, o kontrastinių grupių tyrimai galėtų padėti išsiaiškinti, pavyzdžiui, išsekimo formavimosi mechanizmą tarp skirtingų grupių darbuotojų, kurie, vieni nuo kitų, skiriasi pagal įsitraukimo į darbą ir darboholizmo raiškos lygius.

IŠVADOS

1. Daugumos tirtų darbuotojų išsekimo lygis svyruoja tarp žemo ir vidutinio. Tirtiems darbuotojams taip pat yra būdingas vidutinis socialiai išreikšto perfekcionizmo raiškos lygis.

2. Tirtų darbuotojų įsitraukimo į darbą lygis svyruoja tarp aukšto ir vidutinio. Labiausiai į savo darbą yra įsitraukę tie darbuotojai, kurių amžius siekia 56 metus ir daugiau metų, mažiausiai – tie darbuotojai, kurių amžius svyruoja tarp 46 ir 55 metų.

3. Tirtiems darbuotojams nėra būdingas aukštas priklausomybės nuo darbo lygis. Aukštesnis kompulsyvaus darbo lygis yra būdingas moterims bei valstybės tarnautojams. Be to, tyrimo duomenimis nustatyta, kad valstybės tarnautojai statistiškai reikšmingai labiau yra priklausomi nuo darbo, nei kitą darbo statusą turintys darbuotojai.

4. Skiriasi tiriamų darbuotojų laisvalaikio tendencijos: (1) moterys, lyginant jas su vyrais, statistiškai reikšmingiau vertina tas poilsio formas, kurios teikia pasitenkinimą; (2) poilsį namuose palankiau vertina: 56 metų amžiaus ir vyresni darbuotojai, darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, darbuotojai, dirbantys vadovaujamą darbą, ir darbuotojai, dirbantys nesėdimą darbą.

5. Tyrimo duomenimis nustatyta, kad didėjantis perfekcionizmo ar darboholizmo raiškos lygis, nuspėja ir didėjančią išsekimo riziką, o didėjantis darbuotojo įsitraukimo į darbą raiškos lygis nuspėja mažėjančią išsekimo lygį. Darbuotojo išsekimo riziką taip pat kartu su perfekcionizmu, įsitraukimu į darbą, darboholizmu nuspėja ir darbuotojo darbo statusas.

6. Tyrimo metu nebuvo nustatyta, kad perfekcionizmas galėtų nuspėti darboholizmą ir darbuotojo įsitraukimą į darbą.

7. Tyrimo duomenimis nustatyta, kad perfekcionizmas gali pakeisti ryšį tarp darboholizmo ir išsekimo, kai sąveika tarp darboholizmo ir perfekcionizmo nuspėja išsekimą. Tie darbuotojai, kurie pasižymi aukštesne socialiai išreikšto perfekcionizmo raiška, tuo pačiu pasižymi ir aukšta darboholizmo raiška, turėtų patirti žemesnį išsekimo lygį lyginant juos su tais darbuotojais, kurių darboholizmo raiška žemesnė ir kurie pasižymi žemesnėmis perfekcionizmo apraiškomis.

8. Tyrimo metu nebuvo nustatyta, kad laisvalaikis galėtų koreguoti ryšius tarp įsitraukimo į darbą, darboholizmo ir išsekimo.

9. Tyrimo metu nebuvo nustatytas medijuojantis darboholizmo poveikis išsekimui.

LITERATŪRA

- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. doi:10.1037/a0022170.
- Anbar, A. & Eker, M. (2007). The relationship between demographic characteristics and burnout among academicians in Turkey. *Journal of Academic Studies*, 34(1), 14-35.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The Relationship Between „Workaholism“, Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, 24, 3–17. doi: 10.1002/per.737.
- Andreassen, C.S., Griffiths, M.D., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016) The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study. *PLoS ONE*, 11(5). doi: 10.1371/journal.pone.0152978.
- Anshel, M.H. Weatherby, N.L., Kang, M., & Wats, T. (2009). Research calibration of a unidimensional perfectionism inventory for sport. *Psychology of Sport and Exercise*. 10(1), 210-216. doi: 10.1016/j.psychsport.2008.07.006.
- Aziz, S., & Zickar, M. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. doi:10.1037/1076- 8998.11.1.52.
- Aziz, S., Zmary, S., & Wuensch, K. (2018) The Endless Pursuit for Self-Validation through Attainment: An Examination of Self-Esteem in Relation to Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 121, 74–79. doi: 10.1016/j.paid.2017.09.024.
- Baba, V.V., Jamal, M., & Tourigny, L. (1998). Work and mental health: A decade in Canadian research. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 39(1-2), 94–107. doi: 10.1037/h0086798.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In C. Cooper, & R. Burke (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50–72). doi:10.4324/9780203971611.
- Bakker, A.B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269. doi: 10.1177/0963721411414534.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). Work engagement: Introduction. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work Engagement*. Hove: Psychology Press.
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. doi: 10.1002/job.515.
- Bakker, A.B., Albrecht, S., & Leiter, M., (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work & Organizational Psychology*. 20(1). 74-88. doi: 10.1080/1359432X.2010.546711.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33. doi:10.1037/a0013290.

- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. doi: 10.1002/hrm.20004.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2012). How do engaged employees stay engaged? *Ciencia and Trabajo*, 14, 15–21.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107. doi: 10.1002/job.1796.
- Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274.
- Bakker, A.B., Van Der Zee, K.I., Lewig, K.A., & Dollard, M.F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31–50.
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016). The Individual „Costs“ of Workaholism: An Analysis Based on Multisource and Prospective Data. *Journal of Management*, 44(7), 2961–2986. doi: 10.1177/0149206316658348.
- Baruch, Y. (2011). The Positive Wellbeing Aspects of Workaholism in Cross Cultural Perspective: The Chocoholism Metaphor. *Career Development International*, 16, 572-591. doi:10.1108/13620431111178335.
- Beckers, D.G.J., Van der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., Van Veldhoven, M.J.P.M., & Van Yperen, N.W. (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12), 1282–1289. doi: 10.1097/01.jom.0000147210.95602.50.
- Beheshtifar, M., Mazrae-Sefidi, F., & Moghadam, M. (2011). Role of Perfectionism at Workplace. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 38, 167-173.
- Beiler-May, A., Williamson, R.L., Clark, M.A., & Carter, N.T. (2017). Gender Bias in the Measurement of Workaholism. *Journal of Personality Assessment*, 99, 104-110. doi: 1080/00223891.2016.1198795.
- Beute, F., & de Kort, Y.A.W. (2014). Natural resistance: Exposure to nature and self-regulation, mood, and physiology after ego-depletion. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 167–178. doi: 10.1016/j.jenvp.2014.06.004.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E.J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A four-week longitudinal study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419–441. doi: 10.1348/096317909X418049.
- Birkeland, I.K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408. doi: 10.1007/s11031-014-9462-x.
- Bonebright, C.A., Clay, D.L., & Ankenmann, R.D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469–477. doi: 10.1037//0022-0167.47.4.469.

- Bovornusvakool, W., Vodanovich, S. J., Ariyabuddhiphongs, K., & Ngamake, S. T. (2012). Examining the antecedents and consequences of workaholism. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(1), 56-70. doi: 10.1080/10887156.2012.649994.
- Bratman, G. N., Hamilton, J. P., & Daily, G. C. (2012). The impacts of nature experience on human cognitive function and mental health. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1249, 118–136. doi: 10.1111/j.1749-6632.2011.06400.x.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 57–67. doi:10.1037/1076-8998.7.1.57.
- Brotheridge, C.M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work”. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 17-39. doi: 10.1006/jvbe.2001.1815.
- Bui, H.,T.M. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21–30. doi: 10.1177/0306307016687990.
- Burke, R. J. (1999). It’s not how hard you work but how you work hard: Evaluating workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6(4), 225–240. doi: 10.1023/A:1021936220220.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11–16. doi: 10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U.
- Burke, R. J., & Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20, 301–308. doi: 10.1002/smi.1025.
- Burke, R., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 257-263. doi:10.1007/s10551- 008-9697-0.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in Organizations: Gender Differences. *Sex Roles*, 41(5/6), 333-345. doi: 10.1023/A:1018818731922.
- Burke, R.J., & Cooper, C.L. (2008). *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. London: Emerald Group Publishing Limited.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B., & Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223-1233. doi: 10.1016/j.paid.2005.10.017.
- Caruso, C.C. (2006). Possible broad impacts of long work hours. *Industrial Health*, 44(4), 531–536. doi: 10.2486/indhealth.44.531.
- Childs, J.H., & Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), 269-281. doi: 10.1080/15555240.2010.518486.
- Childs, J.H., & Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress*, 26(4), 347-364. doi: 10.1080/02678373.2012.737547.
- Clark, M., Lelchhook, A., & Taylor, M. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*. 48(7). 786–791. doi: 10.1016/j.paid.2010.01.013.

- Clark, M.A., Michel, J.S., Zhdanova, L., Pui, S.Y., & Baltes, B.B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7). doi: 10.1177/0149206314522301.
- de Bloom, J., Kinnunen, U., & Korpela, K. (2015). Recovery processes during and after work: Associations with health, work engagement, and job performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 732–742. doi: 10.1097/JOM.0000000000000475.
- de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51(1), 13–25. doi: 10.1539 / joh.K8004.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688-701. doi: 10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38883.
- Demerouti, E., Bakker A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi:10.1037//0021-9010.86.3.499.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Geurts, S.A.E., & Taris, T.W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In P. L.Perrewé, D. C.Ganster, & S.Sonnentag (Eds.), *Research in organizational stress and well-being*, 7, 85–123. Oxford, UK: Emerald Publishing Group. doi:10.1108/S1479-3555(2009)0000007006.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A.B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222. doi:10.1037/a0019408.
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 28(3), 329–347. doi:10.1080/1359432X.2019.1590337.
- Drago, R. (2000). Trends in working time in the US: a policy perspective. *Labor Law Journal*, 51(4), 212-218.
- Falco, A., Piccirelli, A., Girardi, D., Sipio, A., & Carlo, N. (2014). „The best or nothing“: The mediating role of workaholism in the relationship between Perfectionism and Burnout. *TPM – Testing*, 21(2), 213-232. doi: 10.4473/TPM21.2.7.
- Feuerhahn, N., Sonnentag, S., & Woll, A. (2014). Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 62–79. doi: 10.1080/1359432X.2012.709965.
- Flaxman, P.E., Menard, J., Bond, F.W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 854-865. doi: 10.1037/a0028055.
- Flett, G.L., & Hewitt, P.L. (2015). Measures of perfectionism. In G. J. Boyle, D. H. Saklofske, G. Matthews, G. J. Boyle, D. H. Saklofske, G. Matthews (Eds.), *Measures of personality and social psychological constructs*. San Diego, CA, US: Elsevier Academic Press. doi:10.1016/B978-0-12-386915-9.00021-8.

- Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. *Educational and Psychological Measurement*, 62(3), 517–526. doi: 10.1177/00164402062003008.
- Fransson, E.I., Heikkilä, K., Nyberg, S.T., Zins, M., Westerlund, H., Westerholm, P., & Kivimäki, M. (2012). Job strain as a risk factor for leisure-time physical inactivity: An individual-participant meta-analysis of up to 170,000 men and women: The IPD-Work Consortium. *American Journal of Epidemiology*, 176, 1078–1089. doi: 10.1093/aje/kws336.
- Friedman, H. S. (2000). Long-term relations of personality and health: Dynamism, mechanism, tropisms. *Journal of Personality*, 68(6), 1089–1107. doi:10.1111/1467-6494.00127.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 977–983. doi:10.1037/a0019462.
- Frost, R.O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449–468. doi: 10.1023/A:1025051431957.
- Gidlow, C.J, Jones, M.V., Hurst, G., Masterson, D., Clark-Carter, D., Tarvainen, M.P., & Nieuwenhuijsen, M. (2016). Where to put your best foot forward: Psycho-physiological responses to walking in natural and urban environments. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 22–29. doi: 10.1016/j.jenvp.2015.11.003.
- Gorgievski, M.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83–96. doi: 10.1080/17439760903509606.
- Grandey, A.A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110. doi:10.1037/1076-8998.5.1.95.
- Hahn, V., Binnewies, C., & Dormann, C. (2014). The role of partners and children for employees' daily recovery. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 39–48. doi: 10.1016/j.jvb.2014.03.005.
- Hahn, V., Binnewies, C., & Haun, S. (2012). The role of partners for employees' recovery during the weekend. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 288–298. doi: 10.1016/j.jvb.2011.12.004.
- Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91. doi: 10.1016/j.jvb.2008.01.003.
- Hakanen, J.J., Rodriguez-Sanchez, A., & Perhoniemi, R. (2012). Too good to be true Similarities and differences between engagement and workaholism among finnish judges. *Cienc. Trab*, 72–80.
- Halbesleben, J.R., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93–106. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.93.
- Halbesleben, J.R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452. doi: 10.1037/a0017595.
- Halbesleben, J.R.B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). Hove, East Sussex, England: Psychology Press.

- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291 – 319. doi: 10.1177/0018726703056003613.
- Hartig, T., Mitchell, R., de Vries, S., & Frumkin, H. (2014). Nature and health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 21.2–21.22. doi: 10.1146/annurev-publhealth-032013-182443.
- Hecht, T.D., & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: An examination of nonwork activities, well-being and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 414–426. doi:10.1037/a0015981.
- Hewitt, P.L., & Flett, G.L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470. doi: 10.1037/0022-3514.60.3.456.
- Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- Hobfoll, S.E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An international Review*, 50(3), 337-370. doi: 10.1111/1464-0597.00062.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N., & Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643. doi: 10.1037/0022-3514.84.3.632.
- Horner, S., & Swarbrooke, J. (2005). *Leisure Marketing: A Global Perspective*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Hunter, E.M., & Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 302–311. doi: 10.1037/apl0000045.
- Ybema, J.F., Smulders, P.G.W., & Bongers, P.M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102–124. doi:10.1080/13594320902793691.
- Jackson, S.S., Fung, M.C., Moore, M.A.C., & Jackson, C.J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences*, 95, 114-120. doi:10.1016/j.paid.2016.02.020.
- Jones, F., Burke, R.J., & Westman, M. (2006). Work-life balance: Key issues. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 1–9). East Sussex, UK: Psychology Press.

- Junker, N., Kaluza, A., Häusser, J., Mojzisch, A., Dick, R., Knoll, Michael & Demerouti, E. (2020). Is Work Engagement Exhausting? The Longitudinal Relationship between Work Engagement and Exhaustion Using Latent Growth Modeling. *Applied Psychology: an International Review*, 2020, 0 (0), 1–28. doi: 10.1111/apps.12252.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.2307/256287.
- Keller, A.C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive Climate and Workaholism: Negative Sides of Future Orientation and Calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122–126. doi: 10.1016/j.paid.2016.02.061.
- Kenworthy, J., Fay, C., Frame, M., & Petree, R. (2014). A meta-analytic review of the relationship between emotional dissonance and emotional exhaustion. *Journal of Applied Social Psychology*. 44(2). doi: 10.1111/jasp.12211.
- Khan, F., Rasli, A., Khan, S., Yasir, M., & Malik, F. (2014). Job burnout and professional development among universities academicians. *Sci.Int.(Lahore)*, 26(4), 1693-1696. doi: 10.1016/j.paid.2010.08.018.
- Kiffin-Petersen, S.A., Jordan, C.L., & Soutar, G.N. (2011). The big five, emotional exhaustion and citizenship behaviors in service settings: The mediating role of emotional labor. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 43 – 48.
- Kim, H. J., Hyun Shin, K., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96–104. doi:10.1016/j.ijhm.2008.06.001.
- Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 28–44. doi: 10.1002/job.2109.
- Kim, W., Kolb, J.A., & Kim, T. (2013). The Relationship Between Work Engagement and Performance: A Review of Empirical Literature and a Proposed Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248-276. doi:10.1177/1534484312461635.
- Korunka, C., Kubiceka, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker. P. (2009). Work engagement and burnout: testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243-255, doi:10.1080/17439760902879976.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82(3), 575-594. doi: 10.1348/096317908X349362.
- Kunda, G. (2009). *Engineering culture: Control and commitment in a high- tech corporation*. Temple University Press.
- Kung, C.S.J., & Chan, C. K.Y. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*, 58, 76-81. doi:10. 1016/j.paid.2013.10.011.
- Kuok, A. & Taormina, R.J. (2017). *Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory*. 10(2). 262–287. doi: 10.5964/psyct.v10i2.236.

- Lanaj, K., Johnson, R.E., & Barnes, C.M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11–23. doi: 10.1016/j.obhdp.2014.01.001.
- Langelan, S., Bakker, A.B., van Doornen, L.J.P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3) 521–532. doi:10.1016/j.paid.2005.07.009.
- Lazauskaitė-Zabielskė, J. ir Urbanavičiūtė, I. (2018). *Įsitraukimas į darbą: nuo optimalių darbo sąlygų iki darbuotojo gerovės. Monografija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3–20. doi: 10.1002/job.4030140103.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. doi:10.1037/0021-9010.81.2.123.
- Lee, S, McCann, D., & Messenger, J.C. (2007). *Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective*. London: Routledge.
- Li, S., & Chanchai, B. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*. 9(1). 63–80. doi:10.5296/ijhrs.v9i1.14167.
- Liang, Y. & Chu, Ch. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 37(5). 645–660. doi:10.2224/sbp.2009.37.5.645.
- Lloyd, C., & King, R. (2004). A survey of burnout among Australian mental health occupational therapists and social workers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. 39(9): p. 752-757. doi: 10.1007/s00127-004-0808-7.
- Lorist, M. M., Klein, M., Nieuwenhuis, S., de Jong, R., Mulder, G., & Meijman, T. F. (2000). Mental fatigue and task control: Planning and preparation. *Psychophysiology*, 37(5), 614–625. doi: 10.1017/S004857720099005X.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3–30. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x.
- Mahoney, K. T., Buboltz, W. C., Jr., Buckner, V., John, E., & Doverspike, D. (2011). Emotional labor in American professors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 406–423. doi:10.1037/a0025099.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. doi:10.1348/096317904322915892.
- Malinowska, D. & Tokarz, A. (2014). The Structure of Workaholism and Types of Workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211–222. doi: 10.2478/ppb-2014-0027
- Malinowski P., & Lim H.J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work-engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262. doi: 10.1007/s12671-015-0388-5.

- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. doi: 10.1016/S0962-1849(98)80022-x.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981), The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99–113. doi:10.1002/job.4030020205.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), 498 –512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Lanham, MD, US: Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171. doi: 10.1016/j.jvb.2006.09.002.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W.B., & Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism with Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227–254. doi: 10.1037/a0035700.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357–368. doi: 10.1348/096317902320369758.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69–91. doi: 10.1023/a:1009573129142.
- McMillan, L.H.W., & O'Driscoll, M.P. (2008). The Wellsprings of Workaholism: A Comparative Analysis of the Explanatory Theories. In Burke, R.J., & Cooper, C.L. *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. London: Emerald Group Publishing Limited.
- Melrose, S. (2011). Perfectionism and depression: vulnerabilities nurses need to understand. *Nursing research and practice*, 1(2), 1-7. doi:10.1155/2011/858497.
- Messenger, J. C. (2009). *Working time and the future of work*. Geneva: International Labour Office.
- Mirza, C. (2012). *Positive and Negative Workaholism* (Doctoral dissertation). Houston, TX: University of Houston. Paimta iš <http://hdl.handle.net/10657/ETD-UH-2012-05-355>.
- Molnar, D. S., Sadava, S. W., Flett, G. L., & Colautti, J. (2012). Perfectionism and health: A mediational analysis of the roles of stress, social support and health-related behaviours. *Psychology & Health*, 27(7), 846-864. doi:10.1080/08870446.2011.630466.
- Mosier, S.K. (1983). *Workaholics: An Analysis of Their Stress, Success and Priorities*. University of Texas, Austin.

- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490–508. doi: 10.1108/09534810410554506.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (p.p. 108–128). Cheltenham: Edward Elgar.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(12), 1222–1230. doi: 10.1016/j.jbusres.2006.09.001.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of Workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behaviour*, 28(1), 111–136. doi: 10.1002/job.424.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *The Journal of applied psychology*, 93(2). 392–423. doi:10.1037/0021-9010.93.2.392.
- Ozbilir, T., Day, A., & Catano, V M. (2015). Perfectionism at work: An investigation of adaptive and maladaptive perfectionism in the workplace among Canadian and Turkish employees. *Applied Psychology*, 64(1), 252-280. doi: 10.1111/apps.12032.
- Payne, N., Jones, F., & Harris, P. (2002). The impact of working life on health behavior: The effect of job strain on the cognitive predictors of exercise. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 342–353. doi: 10.1037/1076-8998.7.4.342.
- Pakalniškienė, V. (2012). *Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Paleksi V., Nari S., Vukoti M., & Slankovic, S. (2017). The Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction of Teachers. *Scripta Medica*, 48(1). doi: 10.18575/msrs.sm.e17.02 UDC 371.12.011.3:159.947.5.072–057.857.
- Paluchowski, W.J, Hornowska, E., Haladzinski, P. & Kaczmarek, L. (2014). *Can Work Be Detrimental? Working Excessively Questionnaire (WEQ): The Development and Validation*. Warsaw: Scholar Publishing House Ltd.
- Park, H., O'Rourke, E., & O'Brien, K. (2014). Extending conservation of resources theory: The interaction between emotional labor and interpersonal influence. *International Journal of Stress Management*. 21(4). 384-405. doi: 10.1037/a0038109.
- Philipp, A., & Schüpbach, H. (2010). Longitudinal effects of emotional labor on emotional exhaustion and dedication of teachers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 494–504. doi:10.1037/a0021046.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70–84. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.70.
- Ragsdale, J. M., & Beehr, T. A. (2016). A rigorous test of a model of employees' resource recovery mechanisms during a weekend. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 911–932. doi: 10.1002/job.2086.

- Rantanen, J., Feldt, T., Hakanen, J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L., & Schaufeli, W. (2014). Cross-national and Longitudinal Investigation of a Short Measure of Workaholism. *Industrial health*, 53(2). doi: 10.2486/indhealth.2014-0129.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. doi:10.5465/AMJ.2010.51468988.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi: 10.1037//0003-066x.55.1.68.
- Robinson, B. E., Fowers, C., & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 165–175. doi: 10.1023/a:1009533415030.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. doi: 10.2307/3094827.
- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2012). Being there: Work engagement and positive organizational scholarship. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. 56-68. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0005.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. doi:10.1108/02683940610690169.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1217.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, Workaholic, Burned-Out or Just 9-to-5? Toward a Typology of Employee Well-being. *Stress and Health*, 30(1), 71–81. doi: 10.1002/smi.2499
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. doi: 10.1002/job.248.
- Schaufeli, W.B. (2017). Applying the Job Demands–Resources model: A „how to“ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120–132. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.008.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Preliminary Manual* Utrecht, The Netherlands, Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W.B., & Peeters, M.C.W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19 – 48. doi: 10.1023/A:1009514731657.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. In K. Naesswall, M. Sverke, & J. Hellgren (Eds.), *The individual in the changing working life* (p. 380–404). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46. doi: 10.1080/1359432X.2010.515981.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Van der Heijden, F.M., & Prins, J.T. (2009) Workaholism among Medical Residents: It Is the Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249–272. doi: 10.1037/a0017537.
- Schaufeli, W.B., De Witte, H., & Desart, S. (2019). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT)*. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 5(1), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., & Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural Research*, 43(4), 320–348. doi: 10.1177/1069397109337239.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (p. 193–217). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively”, in Burke, R.J. & Cooper, C.L. (Eds), *The Long Work Hours Culture. Causes, Consequences and Choices*. London: Emerald Group Publishing Limited.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314. doi: 10.1177/001872679705000304.
- Shimazu A., Schaufeli W.B., Kosugi S, Suzuki A, Nashiwa H, Kato A., Sakamoto M., Irimajiri H., Amano S., Hirohata K., Goto R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008) Work Engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 510-23. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W.B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. doi: 10.2486/indhealth.47.495.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International journal of behavioral medicine*, 22(1). 18-23. doi: 10.1007/s12529-014-9410-x.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C.Quick & L. E.Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (245–264). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/10474-012.

- Siegall, M., & McDonald, T. (2004). Person-organization congruence, burnout, and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3), 291–301. doi: 10.1108/00483480410528832.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychological work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23(4), 330–348. doi:10.1080/02678370903415572.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*. 17(5), 520-536. doi: 10.1108/09534810410554524.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393. doi: 10.1108/13620430610683034.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012) Beyond Workaholism: Towards a General Model of Heavy Work Investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232-243. doi: 10.1016/j.hrmr.2011.11.011.
- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: An experience-sampling study. *Applied Psychology*, 57(1), 109–127. doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00270.x.
- Söderström, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Akerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 175–183. doi:10.1037/a0027518.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196-210. doi:10.1037/1076-8998.6.3.196.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.518.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging From Work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114–118. doi: 10.1177/09637214111434979.
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5, 12-20. doi: 10.1016/j.burn.2017.04.001.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330–350. doi:10.1037/0021-9010.91.2.330.
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, Ch., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206 –216. doi: 10.1037/a0035760.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. doi:10.1037/a0020032.

- Sonnentag, S., Venz, L. & Casper, A. (2017). Advances in Recovery Research: What Have We Learned? What Should Be Done Next? *Journal of occupational health psychology*, 22(3). doi: 10.1037/ocp0000079.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992) Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. doi: 10.1207/s15327752jpa5801_15.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Kauffeld, S. (2016) A New Perspective on the Etiology of Workaholism: The Role of Personal and Contextual Career-Related Antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747-764. doi: 10.1177/1069072715616127.
- Stoeber, J. & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, stress, and coping*. 21(1), 37-53. doi: 10.1080/10615800701742461.
- Stoeber, J., & Damian L. (2016) Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. In: Sirois F., & Molnar D. (eds) *Perfectionism, Health, and Well-Being* (pp. 265-283). New York: Springer, doi: 10.1007/978-3-319-18582-8_12.
- Stoeber, J., & Eysenck, M.W. (2008). Perfectionism and efficiency: Accuracy, response bias, and invested time in proof-reading performance. *Journal of Research in Personality*, 42(6), 1673-678. doi: 10.1016/j.jrp.2008.08.001.
- Stoeber, J., & Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 530-535.
- Sussman, S. (2012) Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 6(1), 4120-4138. doi: 10.4172/2155-6105.S6-001.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Shimazu, A. (2010). The Push and Pull of Work: The Differences between Workaholism and Work Engagement. In: Bakker, A.B. and Leiter, M.P., Eds., *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York, 39-53.
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445–455. <https://doi.org/10.1037/a0029213>
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic motivation at work*. San Francisco, CA, USA: Berrett-Koehler.
- Tice, D. M., Baumeister, R. F., Shmueli, D., & Muraven, M. (2007). Restoring the self: Positive affect helps improve self-regulation following ego depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(3), 379–384. doi:10.1016/j.jesp.2006.05.007.
- Totterdell, P., Spelten, E., Smith, L., Barton, J., & Folkard, S. (1995). Recovery from work shifts: How long does it take? *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 43–57. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.43.
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J., & Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532. doi: 10.1080/09585192.2012.694109.
- Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 65-74. doi: 10.5093/tr2013a10.

- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston: Harvard Business Press.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Schreurs, B. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 30–55. doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x.
- Van Beek, I., Taris, T.W., & Schaufeli, W.B. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468–482. doi: 10.1037/a0024392.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B.H.J., de Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology: an International Review*, 60(4), 600–621. doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00449.x.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294. doi: 10.1080/02678370802393672.
- Van der Hulst, M. (2003). *Long workhours and health*. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 29(3), 171–188. doi: 10.5271/sjweh.720.
- Van Wijhe, C., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W., & Van Den Hout, M. (2011). Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules. *Career Development International*. 16(3), 254-270. doi: 10.1108/13620431111140156.
- Welp, A., Meier, L.L., & Manser, T. (2015). Emotional exhaustion and workload predict clinician-rated and objective patient safety. *Frontiers in Psychology*, 5(1573), 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2014.01573.
- Wendsche, J., Lohmann-Haislah, A., & Wegge, J. (2016). The impact of supplementary short rest breaks on task performance – A meta-analysis. *Sozialpolitik*.CH. 2. 1-24. doi: 10.18753/2297-8224-75.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 516–527. doi: 10.1037/0021-9010.82.4.516.
- Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology and Health*, 16(5), 595–606. doi: 10.1080/08870440108405529.
- Wojdylo, K., Baumann, N., Buczny, J., Owens, G., & Kuhl, J. (2013). Work craving: A conceptualization and measurement. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(6), 547–568. doi: 10.1080/01973533.2013.840631
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. doi: 10.1348/096317908X285633.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model, *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121.

Zacher, H., Brailsford, H. A., & Parker, S. L. (2014). Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 287–297. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.005.

Zellars, K., Perrewé, P., & Hochwarter, W. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570-1598. doi: 10.1111/j.1559-1816.

PRIEDAI

1 priedas. Priklausomų kintamųjų (išsekimo, darboholizmo, įsitraukimo į darbą ir perfekcionizmo) vertinimo prognostiniai veiksniai

1 lentelė. Išsekimo, darboholizmo, įsitraukimo į darbą ir perfekcionizmo vertinimo prognostiniai veiksniai

Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Išsekimas				
	Beta (β)	p	F	p	R ²
Trūkumų nedemonstravimas	0,403	<0,001	11,203	<0,05	0,129
Netobulumo neatskleidimo visuomenei	-0,232	0,008			
	Beta (β)	p	F	p	R ²
Pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis	-0,312	<0,001	9,122	<0,05	0,154
Laisvalaikis namuose	0,190	0,016			
Laisvalaikis už namų ribų	0,216	0,008			
Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Darboholizmas				
	Beta (β)	p	F	p	R ²
Laisvalaikis už namų ribų	0,208	0,01	6,866	<0,05	0,043
Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Įsitraukimas į darbą				
	Beta (β)	p	F	p	R ²
Pasitenkinimą teikiantis laisvalaikis	0,272	0,001	12,103	<0,05	0,074
	Beta (β)	p	F	p	R ²
Perdėtas darbas	0,173	0,032	4,702	<0,05	0,03
Nepriklausomi kintamieji	Priklausomas kintamasis				
	Perfekcionizmas				
	Beta (β)	p	F	p	R ²
Išsekimas	0,236	0,003	6,310	<0,05	0,077
Lytis	-0,184	0,021			
	Beta (β)	p	F	p	R ²
Kompulsyvus darbas	0,197	0,014	6,127	<0,05	0,039

Pastaba: Statistiškai reikšmingi rezultatai pažymėti paryškintu šriftu.